

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**UNIDAD DE POST-GRADO**

**Validación del perfil profesional basado en  
competencias de docentes de institutos de educación  
superior tecnológico y su grado de aceptación de  
profesores, a nivel nacional**

**TESIS**

Para obtener el Grado Académico de Magíster en educación con mención  
en Educación Superior

**AUTOR**

Luis Enrique Tineo Quispe

**ASESOR**

Juan Charry Aysanoa

**Lima – Perú,**

**2012**

## DEDICATORIA

*A mí querida esposa y a mis hijos,  
quienes constituyen la fuente de  
inspiración de mi superación personal  
y vocación de servicio hacia los demás.*

# INDICE

<b>TÍTULO DE LA TESIS .....</b>	<b>006</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>007</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>008</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>009</b>
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO .....</b>	<b>012</b>
1. Fundamentación y formulación del problema .....	012
1.1. Fundamentación .....	012
1.2. Formulación del problema .....	013
2. Objetivos.....	014
3. Justificación .....	015
4. Fundamentación y formulación de las hipótesis .....	017
5. Identificación y clasificación de las variables .....	019
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>022</b>
1. Antecedentes de la investigación.....	022
2. Bases teóricas .....	024
2.1. Teorías que sustentan la investigación .....	024
2.1.1. Teorías de las competencias profesionales .....	024
2.1.2. Teorías de desarrollo social, económico productivo y tecnológico ...	028
2.1.3. Teorías Antropológicas de la interculturalidad y el enfoque de género .....	042
2.1.4. Teorías psicológicas, corrientes pedagógicas y estilos de enseñanza en los centros de capacitación tecnológica .....	047
2.2. Perfil profesional basado en competencias.....	049
2.2.1. Perfil profesional: concepto y funciones.....	049
2.2.2. Perfil profesional y el análisis funcional.....	050
2.2.3. Perfil profesional del docente .....	052
2.2.4. Las dimensiones del perfil profesional del docente .....	058
2.2.5. Las competencias y las capacidades de desempeño del perfil profesional: "PROUESTA DE PERFIL PROFESIONAL BASADO EN COMPETENCIAS DE DOCENTES DE IEST DEL PERÚ A NIVEL NACIONAL" .....	063

2.3. Educación Superior Tecnológica .....	066
2.3.1. Definición y objetivos de educación superior tecnológica.....	066
2.3.2. El sustento pedagógico y socio-pedagógico de la educación técnica superior .....	068
2.3.3. Definición y fines de los IEST .....	070
2.3.4. Características de los IEST .....	070
3. Definición conceptual de términos .....	072
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>076</b>
1. Operacionalización de variables .....	076
1.1. Variables de la hipótesis general .....	076
1.2. Nivel de investigación .....	077
1.3. Tipo de investigación .....	077
2. Estrategia para la prueba de hipótesis .....	077
3. Población y muestra .....	079
3.1. Población .....	079
3.2. Muestra .....	080
4. Instrumentos de recolección de datos .....	082
4.1. Instrumentos para validar el perfil profesional a través de juicio de expertos .....	082
4.2. Instrumentos para identificar el grado de aceptación de los profesores con respecto al perfil profesional y la relación de significatividad entre los componentes del perfil .....	084
4.2.1. Instrumentos para identificar el grado de aceptación de los profesores con respecto al perfil profesional .....	084
4.2.2. Instrumentos para determinar la relación de significatividad entre los componentes del perfil .....	084
<b>CAPÍTULO IV: TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS .....</b>	<b>085</b>
1. Presentación, análisis e interpretación de los datos .....	085
1.1. Cálculo estadístico para validar el perfil profesional a través de juicio de expertos .....	085
1.2. Cálculo estadístico para identificar el grado de aceptación del perfil profesional por los docentes de los IEST .....	091
2. Proceso de prueba de hipótesis .....	097
2.1. Prueba de la validación del perfil profesional mediante juicio de expertos .....	097
2.2. Prueba del nivel de aceptación de los profesores con respecto al perfil .....	098

profesional .....	
2.3. Prueba de relación de significatividad de las dimensiones del perfil profesional con sus respectivas competencias .....	100
2.4. Prueba de la relación de significatividad de las competencias del perfil profesional con sus respectivas capacidades de desempeño.....	102
3. Discusión de resultados .....	108
3.1. Las concordancias entre jueces sobre la validez del perfil profesional .....	108
3.2. La aceptación de la estructura y elementos del perfil profesional por parte de los docentes de IEST .....	109
3.3. La relación de significatividad de aceptación de las dimensiones con la aceptación de sus competencias, y estas últimas con la aceptación de las capacidades por parte de los docentes de IEST .....	111
4. Adopción de las decisiones .....	112
<b>CONCLUSIONES</b> .....	114
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	117
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	118
<b>ANEXOS</b> .....	123
Anexo 1:	
Cuadro De Consistencia .....	124
Anexo 2:	
Análisis funcional para elaboración de competencias de perfiles de carreras profesionales .....	125
Anexo 3:	
Instrumentos de recolección de datos .....	126
Anexo 4:	
Codificación de los item del perfil profesional de docentes IEST .....	140
Anexo 5:	
Tablas de interpretación de datos de la validación mediante juicio de expertos ....	142
Anexo 6:	
Cuadro de profesores encuestados según IEST y por Región .....	143

## **TÍTULO DE LA TESIS**

**VALIDACIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL BASADO EN COMPETENCIAS DE  
DOCENTES DE INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO Y SU  
GRADO DE ACEPTACIÓN DE PROFESORES, A NIVEL NACIONAL**

## **RESUMEN**

Este trabajo se orienta a validar los componentes de la estructura de un perfil profesional basado en competencias de docentes de Institutos de Educación Superior Tecnológico (IEST) a nivel nacional y determinar el grado de aceptación de los docentes con respecto al perfil profesional.

El presente perfil profesional se enmarca en una perspectiva de gestión de recursos humanos en base de competencias; por lo tanto, promueve la formación de un profesional docente capacitado y sobretodo facultado para realizar desempeños efectivos en su ejercicio profesional.

Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional; por su finalidad es aplicada; la profundidad es de nivel descriptivo; de amplitud macroeducativa o nacional; primarias en la selección de fuentes; de carácter cuantitativo y cualitativo; de naturaleza lógica y empírica. Se utilizaron fichas encuestas con preguntas, incidiendo en un marco mixto de campo y laboratorio; el objeto de referencia se circunscribe a los docentes de los IEST del Perú.

La población de estudio está conformada por los 21,007 docentes de los IEST públicos y privados del Perú y la muestra está compuesta por 110 docentes procedentes de 30 IEST, ubicados en 11 regiones del país.

Las encuestas se aplicaron entre el mes de abril 2010 a marzo de 2011 en las regiones de Cajamarca, Huancavelica, Lambayeque, Lima, Loreto, Moquegua, Piura, Puno, Tacna, Tumbes y Ucayali.

**PALABRAS CLAVE:** Perfil profesional, competencias, educación superior tecnológica.

## **ABSTRACT**

This work is guided to validate the components of the structure of a professional profile based on competitions of educational of Technological to Institutes of Superior Education of our sector educational Peruvian and to determine the grade of acceptance of the educational ones with regard to the professional profile.

The present professional profile is framed in a perspective of management of human resources in base of competitions, therefore, it promotes the formation of an educational enabled professional and authorized overalls, to carry out effective actings in its professional exercise.

This investigation, is of descriptive correlative type, for its purpose it is applied, longitudinal or diacrónico for its temporary reach, the depth is of descriptive level, of width macroeducativa or national, primary in the selection of sources, of quantitative and qualitative character, of logical and empiric nature. Records surveys were used with questions, impacting in a mixed mark of field and laboratory; the reference object is bounded to the educational of IEST of Peru.

The study population is conformed by the 21,007 teachers of educational public and private IEST of Peru and the sample is composed by 110 educational coming from 30 IEST, located in 11 regions of the country.

The surveys were applied he/she enters from the month of April 2010 to March of 2011 in the regions of Cajamarca, Huancavelica, Lambayeque, Lima, Loreto, Moquegua, Piura, Puno, Tacna, Knock down and Ucayali.

**KEY WORDS:** Professional profile, competitions, superior technological education.



## INTRODUCCIÓN

Los Institutos de Educación Superior Tecnológico (IEST) cumplen un rol importante en la sociedad; éstos se encuentran convocados para responder el objetivo estratégico N° 5 del Proyecto Educativo Nacional (PEN), que dice: “Educación superior de calidad se convierte en factor favorable para el desarrollo y la competitividad nacional”. Al mismo tiempo se concibe que el profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano (Ley General de Educación N° 28044, Art.56); convirtiéndose en el factor clave para elevar la calidad de los servicios educativos que brindan las escuelas y los IEST.

Frente este objetivo estratégico del PEN, los IEST a nivel nacional están haciendo ingentes esfuerzos para cumplir con responsabilidad el desarrollo y la competitividad que requiere nuestras regiones, como la organización de su plan de estudios y las acciones pedagógicas con el nuevo Diseño Curricular Básico de Educación Superior Tecnológica. No obstante a ello, aún el sistema educativo adolece de un perfil profesional de docentes de IEST.

Ante la necesidad que los IEST y el sistema de educación superior tenga diversos instrumentos que eleve la calidad educativa, han surgido algunas iniciativas importantes, que provienen de instituciones públicas. Por un lado, tenemos al Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No Universitaria (CONEACES) que han elaborado estándares y criterios de evaluación y acreditación de las instituciones superiores de formación docente. Por otro lado, el Ministerio de Educación (MED) ha diseñado el currículo básico de educación superior tecnológica.

La presente investigación se orientó a cubrir un vacío importante en la educación técnica, la ausencia del perfil profesional de los docentes de IEST; por ello, se validó un perfil profesional basado en competencias, y se determinó su grado de aceptación por parte de los docentes de IEST a nivel nacional.

Es necesario precisar que la presente investigación no asumió como objetivo la orientación y verificación del proceso de elaboración de un perfil profesional, sino que en base de una propuesta ya elaborada por el mismo autor de la tesis, denominada “Propuesta de Perfil profesional basado en competencias de docentes de IEST del Perú a nivel nacional” (ver pag. 63), la investigación se propuso validarlo mediante juicio de experto y establecer su grado de aceptación por los docentes.

Para diseñar las competencias del perfil profesional, que no es objeto de esta investigación, se utilizó la orientación del método de Análisis Funcional, recomendado por la OIT- CINTERFOR y se tomó en cuenta los enfoques interdisciplinarios para precisar las buenas prácticas pedagógicas de los docentes que conforman el perfil profesional de docentes de educación superior tecnológica dentro del cambiante contexto nacional, el Diseño Curricular Básico de Educación Superior Tecnológica (carácter experimental R.D. 0896-2006-ED) del Ministerio de Educación, las demandas del mercado laboral y los objetivos del Proyecto Educativo Nacional.

Los aportes del perfil profesional son múltiples, porque no solo permite al profesor su desarrollo profesional, sino que también constituye un referente importante para la elaboración del currículo de la profesión docente, que las instituciones de formación docente deberían utilizar para diseñar la malla curricular y la evaluación del desempeño docente.

El aumento de la profesionalidad del docente de IEST es una de las condiciones claves para superar la imagen crítica que la sociedad tiene de éstos. Puesto que mejorar el desempeño docente, trae consigo elevar las competencias y capacidades de los estudiantes; quienes, además, pueden aprovechar los aspectos positivos de la globalización, sobre todo en el campo de la revolución tecnológica y la biodiversidad, y además de las oportunidades que brinda el proceso de descentralización que vive el país en el marco del desarrollo regional. Este proceso aumentará la calificación de los recursos humanos que requieren las empresas, implicando el aumento de su competitividad y rentabilidad.

En el primer capítulo del presente perfil profesional se aborda el planteamiento del estudio, conteniendo la formulación del problema, la explicitación de los objetivos y las hipótesis de estudio.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico, que a su vez contiene: tres antecedentes de la investigación, las teorías fundamentales que sustentan nuestras hipótesis como la teoría de administración de recursos humanos en base de competencias, y se definen los conceptos más importantes que se ha empleado en la investigación.

El tercer capítulo trata sobre la metodología de investigación utilizada. Dentro de este capítulo se encuentra la operacionalización de variables, tipificación de la investigación, estrategia para la prueba de hipótesis, población y muestra, y los instrumentos que utilizamos para la recopilación de datos.

En el cuarto capítulo, presentamos el trabajo de campo y el proceso de contrastación de las hipótesis. También, explicitamos el análisis estadístico de los datos y su respectiva interpretación. Asimismo, mostramos en este capítulo el proceso de prueba de hipótesis mediante la aplicación del Rho de Spearman. Finalmente, exponemos las conclusiones y

recomendaciones de la investigación.

Merece nuestros reconocimientos a los profesionales especialistas que participaron como expertos y especialistas en la validación del perfil profesional. También hacemos presente nuestros agradecimientos a los funcionarios del MED que asumieron el rol de encuestadores, gracias a ellos se logró contactar a 110 profesores que laboran en 30 IEST ubicadas en 11 regiones del país.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

### **1. Fundamentación y formulación del problema**

#### **1.1. Fundamentación**

Actualmente, el sistema de educación superior tecnológica del Perú, carece de un perfil profesional del docente de los IEST, por lo que se toma en cuenta diversos supuestos de problemas:

La ausencia del perfil profesional del docente de educación tecnológica superior en las instituciones formadoras de docentes (IFD), como los Institutos de Educación Superior Pedagógica (IESP) y Facultades de Educación de las Universidades, conlleva a encontrar dificultades en la organización de la malla y programas curriculares para los estudiantes de la carrera de pedagogía de educación superior tecnológica ó educación técnica productiva.

La comunidad magisterial de los Institutos de Educación Superior Tecnológica (IEST) al no tener el perfil profesional del docente, tienen dificultades para implementar el actual diseño curricular de manera pertinente y adecuado, que permita la formación efectiva de sus estudiantes técnicos con alta productividad que requiere nuestro país, ante las exigencias de la demanda del mercado laboral, el desarrollo regional y nacional, la globalización y la revolución tecnológica continua. Consecuencia de ello, un sector importante de estudiantes egresados de los IEST tienen serias dificultades para insertarse adecuadamente en el mercado laboral (Mendoza 2002, p.89). en la misma especialidad que se han capacitado, porque la mayoría de las competencias aprendidas a través de la enseñanza de sus profesores son incipientes y anacrónicos, y no responde a las demandas del mercado laboral en el orden nacional y regional.

El perfil profesional y/o el Marco de Buen desempeño, instrumentos que carecemos actualmente, están estructurados en base a competencias de los docentes quienes deben demostrarlas en sus desempeños; por lo que se convierte en un instrumento referencial

para evaluar el desempeño docente. Este tipo de evaluación es importante para el desarrollo profesional del docente y la mejora de la calidad educativa de los IEST. Actualmente los IEST no realizan de manera sistemática la evaluación de desempeño a sus profesores.

Asimismo, una mayoría de docentes de IEST que se formaron no para enseñar en el nivel de educación superior sino enseñar en el nivel educativo secundario, tienen dificultades para actualizar su profesionalización a través de los actuales programas de formación continua que convoca el MED, las universidades y Empresas, que fueron diseñados sin considerar el referente del perfil profesional. Esto se agrava, si tomamos en cuenta los programas de capacitación que participan los docentes de IEST que actualmente carecen de título pedagógico, sólo poseen título de técnico o certificado que otorgaron los Centros de Educación Ocupacional (CEOS) hasta el 2008 y que actualmente los otorgan los Centros de Educación Técnica Productiva (CETPRO).

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problemas generales**

En el transcurso de las últimas décadas, la educación superior tecnológica ha privilegiado la oferta sobre la demanda, y se constituyó en el enfoque predominante del Ministerio de Educación, el cual no permitió dar relevancia que la modalidad de educación superior diseñe y valide un perfil profesional de los docentes basado en competencia, como herramienta clave de los programas de la formación continua y la evaluación de desempeño de los profesores. De ahí es que se diseñaron diversos currículos de las carreras técnicas profesionales para la formación de los estudiantes y descuidaron la elaboración de las competencias pedagógicas y tecnológicas de los docentes que forman parte de un perfil profesional. Debido a ello, nos planteamos los siguientes problemas:

- a) ¿Cuál es el nivel de validez del perfil profesional basado en competencias de docentes de los IEST, por parte de los expertos, correspondiente al año 2011?
- b) ¿Cuál es el grado de aceptación del perfil profesional basado en competencias de docentes de IEST, por parte de los profesores a nivel nacional, correspondiente al año 2011?

Los problemas específicos que se deriva del segundo problema general son:

- b.1. ¿Cuál es el grado de aceptación de las dimensiones del perfil profesional basado en competencias de docentes de IEST, por parte de los profesores a nivel nacional, correspondiente al año 2011?

- b.2. ¿Cuál es el grado de aceptación de las competencias del perfil profesional basado en competencias de docentes de IEST, por parte de los profesores a nivel nacional, correspondiente al año 2011?
- b.3. ¿Cuál es el grado de aceptación de las capacidades de desempeño del perfil profesional basado en competencias de docentes de IEST, por parte de los profesores a nivel nacional, correspondiente al año 2011?
- b.4. ¿Cuál es el grado de relación de significatividad entre la aceptación de las dimensiones del perfil profesional de docentes de IEST con respecto a la aceptación de sus competencias?
- b.5. ¿Cuál es el grado de relación de significatividad entre la aceptación de las competencias del perfil profesional de docentes de IEST con respecto a la aceptación de sus capacidades de desempeño?

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivos generales**

- a) Determinar el nivel de validez del perfil profesional basado en competencias de docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico del Perú, correspondiente al año 2011, por parte de expertos.
- b) Identificar el grado de aceptación del perfil profesional basado en competencias de docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico del Perú, por parte de sus profesores a nivel nacional, correspondiente al año 2011, por parte de los profesores mismos.

Los objetivos específicos que se deriva del segundo objetivo general son:

- b.1. Identificar el grado de aceptación de las dimensiones del perfil profesional basado en competencias de docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico del Perú, por parte de sus profesores a nivel nacional, correspondiente al año 2011, por parte de los profesores mismos.
- b.2. Determinar el grado de aceptación de las competencias del perfil profesional basado en competencias de docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico del Perú, por parte de sus profesores a nivel nacional, correspondiente al año 2011, por parte de los profesores mismos.
- b.3. Identificar el grado de aceptación de las capacidades de desempeño del perfil profesional basado en competencias de docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico del Perú, por parte de sus profesores a nivel

nacional, correspondiente al año 2011, por parte de los profesores mismos.

- b.4. Determinar el grado de relación de significatividad entre la aceptación de las dimensiones del perfil profesional de docentes de IEST con respecto a la aceptación de sus competencias.
- b.5. Identificar el grado de relación de significatividad entre la aceptación de las competencias del perfil profesional de docentes de IEST con respecto a sus capacidades de desempeño.

### **3. Justificación**

El presente perfil profesional basado en competencias de docentes de IEST, validado a través de juicios de expertos y aceptado por la comunidad profesional de las IEST, posee condiciones para contribuir a mejorar el desempeño docente y elevar la calidad educativa de los IEST y de los órganos rectores del sistema educativo de la manera siguiente:

#### **3.1. Los contenidos del perfil profesional es un referente para diseñar el currículo de las instituciones de formación docente**

Un perfil profesional basado en competencias, por su mismo carácter, orienta a las instituciones de formación docente (IFD), a organizar la formación inicial pedagógica, no en función a la oferta educativa, sino en función a la demanda de la sociedad y el mercado, tomando en cuenta las tendencias de desarrollo integral (económico, tecnológico, productivo y cultural) de la región y del país en relación con el marco internacional

Desde la perspectiva académica, los contenidos del perfil profesional nos responde ante la pregunta siguiente ¿Qué deben saber y saber hacer los y las estudiantes?, de ahí que un perfil profesional es un referente que contribuye a elaborar la malla curricular de la carrera profesional pedagógica de los docentes de educación superior tecnológica, asumiendo la triple identidad de los docentes de los IEST: la pedagógica, la científica – técnica y la empresarial – laboral.

Los indicadores del perfil profesional se constituyen como insumos para la formulación de indicadores o estándares de desempeño docente como parte del proceso de certificación, evaluación y acreditación de las instituciones educativas por parte del Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de Educación Superior (CONEACES). Permitiendo a las universidades y los institutos de educación superior pedagógica (IESP) capacitar al docente en su etapa de formación inicial sobre el

desarrollo de tendencias en la localidad y región con una visión de desarrollo sostenido a nivel nacional e internacional. El docente de educación superior tecnológica estaría capacitado para comprender la complejidad de la demanda laboral que viene desde el empresariado y dentro de los vaivenes de la estructura productiva de bienes y servicios desde sus tendencias de desarrollo. Por lo tanto, coadyuvaría que sus estudiantes de la carrera de pedagogía adquirieran efectivas competencias en la etapa de su formación inicial.

### **3.2. El perfil profesional basado en competencias permite elevar la calidad educativa de los IEST garantizando el logro de competencias de los estudiantes**

Un perfil profesional basado en competencias de docentes de IEST, es un aporte fundamental para elevar la calidad educativa de los IEST y garantizar el logro de competencias de los estudiantes, que constituyen la potencial mano de obra calificada y empresarial del sector productivo de nuestro país.

Un sector importante de estudiantes egresados de los institutos de educación superior tecnológica (IEST) no consiguen emplearse en la misma especialidad que se han capacitado, esto es, porque las competencias aprendidas a través de la enseñanza de sus profesores son incipientes y anacrónicos, y no responde a las demandas laborales de las empresas.

El perfil profesional tiene una relevancia social, en el sentido que los estudiantes técnicos serían los principales beneficiarios, por cuanto al ser formados por profesores competentes, los estudiantes tendría la oportunidad de adquirir competencias pertinentes y coherentes con la exigencia de la demanda de las empresas productivas, por lo que conseguirían empleos su misma especialidad que estudió.

Por consiguiente, los IEST con docentes que cumplen los requerimientos de un perfil profesional en base a competencias, formarían a jóvenes con capacidad de adaptarse a las demandas del mercado laboral y a las exigencias del contexto socio económico, de tal manera, garantiza a sus estudiantes la adquisición de conocimientos específicos y esenciales, tales como las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) y las lenguas extranjeras, tecnologías y capacidad empresarial y a la vez que toman conciencia de los valores humanos de la tolerancia y la solidaridad y de la necesidad de comprometerse con ellos, para convertirse en agentes de desarrollo local, regional y nacional. Si los jóvenes técnicos egresados de los IEST son capacitados por profesores con altos desempeños, entonces estos jóvenes adquirirían competencias suficientes para conseguir trabajo o crear exitosas empresas de su propia especialidad.



### **3.3. La institucionalización de un sistema de evaluación del desempeño docente de IEST y un sistema de formación permanente requieren de un perfil profesional**

La necesidad de mejorar la calidad educativa de los IEST tiene como condición, la mejora de desempeños de sus docentes. Una herramienta clave para ello, es la institucionalización de un sistema de evaluación del desempeño docente de IEST y un sistema de formación permanente. Los componentes del perfil profesional traducida en estándares es una herramienta útil para evaluar el desempeño de los docentes de educación superior tecnológica.

Lo mismo se puede sostener que este perfil profesional basado en competencias es una herramienta referencial en el campo curricular para que la Dirección de Educación Superior Tecnológica del MED, brinde capacitación a docentes en servicio, como parte de los programas de formación continua o servicio.

### **3.4. Los docentes formados por el perfil profesional basado en competencias posee herramientas para contribuir con la descentralización educativa y el desarrollo regional**

Los profesores de los IEST, formados o capacitados bajo un perfil profesional basado en competencias, podrían dialogar en términos de igualdad con los directivos del Consejo Participativo Local de Educación (COPALE) y el Consejo Participativo Regional de Educación (COPARE) y demás miembros de la comunidad educativa local y regional. Asimismo, le permitiría dialogar pedagógica y tecnológicamente con los diferentes agentes de desarrollo económico de la comunidad local o regional (líderes empresariales, universidades, autoridades políticas, agentes educativos, directores de Organismos No Gubernamental, líderes de gremios artesanales y etc.). Los mencionados profesores brindarían a éstos servicios de asesoría, capacitación productiva, planificación estratégica y proyectos de inversión, entre otros.

Finalmente, el perfil profesional ya validado, tiene un carácter significativo, en la medida que recoge una demanda académica de la comunidad profesional, prometiendo realizar ulteriores investigaciones para el desarrollo profesional de los docentes.

## **4. Fundamentación y formulación de las hipótesis**

Para elaborar la hipótesis hemos considerado los siguientes criterios: Primero, los diversos enfoques teóricos de carácter interdisciplinario de la educación, que sustentan el presente perfil profesional en base a competencias. Segundo, la reforma educativa que se implementa en toda América Latina y por ende en nuestro propio país. Tercero, los

avances en la normatividad educativa en lo que respecta la mejoría de la calidad educativa promovidos por el Estado como el Proyecto Educativo Nacional (PEN), la Ley General de Educación Ley N° 28043, La Ley de Sistema Nacional de de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) Ley N° 28740, La Ley de la Carrera Publica Magisterial Ley N° 29062, entre otros. Cuarto, el proceso de descentralización política y desarrollo económico que vive el país desafiando el rol de los Institutos de Educación Superior (IEST) y de sus profesores para la formación de jóvenes técnicos como actores de desarrollo en su región.

Por otro lado, el perfil profesional para que adquiera su aplicabilidad requiere, entre otros, demostrar su validez que lo otorga el juicio académico de expertos y demostrar que es aceptado por la comunidad magisterial. Por consiguiente nos planteamos las siguientes hipótesis:

#### **4.1. Hipótesis generales**

- a) El perfil profesional en base a competencias de docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico tiene un alto nivel validez por juicio de expertos.
- b) El perfil profesional en base a competencias de docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico tienen un alto grado de aceptación por los docentes de los IEST a nivel nacional.

Las mencionadas hipótesis se estructuran con una sola variable por ser una investigación descriptiva (Van Dalen y Meyer, 1974, p. 260) y se caracteriza por indicar la presencia de ciertos hechos o fenómenos en la población objeto de estudio (Hernández, 2000, p.96).

La segunda hipótesis general relacionada con la aceptación del perfil profesional por los docentes de IEST tienen las siguientes hipótesis específicas

- b.1. Las dimensiones del perfil profesional en base a competencias de docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico tienen un alto grado de aceptación por los docentes de los IEST a nivel nacional.
- b.2. Las competencias del perfil profesional en base a competencias de docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico tienen un alto grado de aceptación por los docentes de los IEST a nivel nacional
- b.3. Las capacidades de desempeño del perfil profesional en base a competencias de docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico tienen un alto grado de aceptación por los docentes de los IEST a nivel nacional

- b.4. El grado de aceptación de las dimensiones del perfil profesional se relaciona significativamente con el grado de aceptación de sus competencias del perfil profesional
- b.5. El grado de aceptación de las competencias del perfil profesional se relaciona significativamente con el grado de aceptación de sus capacidades de desempeño del perfil profesional

Ary Donald (1990, p.318) señala que “los estudios correlacionales son un tipo de investigación descriptiva que se usa comúnmente y que trata de determinar el grado de la relación existente entre las variables”. Permiten indagar hasta que punto las alteraciones de una variable dependen de las alteraciones de otra.

Las hipótesis descriptivas que relacionan dos o más variables independientes va acompañado de un cambio proporcional, en sentido directo o inverso, en la variable dependiente, pero la relación que se establece no es de causalidad ( Rojas Raúl, 1987, p. 92).

## **5. Identificación y clasificación de las variables**

Mejía (2008, p. 161) sostiene que “una variable es alguna propiedad que se asigna a los fenómenos o eventos de la realidad susceptible de asumir dos o más valores, es decir, una variable es tal siempre y cuando sea capaz de variar. Una variable que no varía no es variable, es constante. En estricto sentido, una variable es un símbolo al que el investigador asigna dos o más valores. Por ejemplo, sea A la variable, ésta puede variar en A1 y A2 que son los valores o niveles de variación de la variable. Si A es inteligencia, A1 puede ser bajo nivel de inteligencia y A2 puede ser alto nivel de inteligencia. Aquí se ve en forma clara cómo varía una variable”.

Las hipótesis generales de nuestra investigación son de carácter descriptivo simple, por lo tanto pueden tener una sola variable. Mientras las hipótesis específicas de la presente investigación, las dos últimas tienen un carácter correlacional, puesto que está compuesta por dos variables tipo descriptivo correlacional, pero no guardan dependencia entre ellas.

Ary Donald (1990, p.318) señala que “los estudios correlacionales son un tipo de investigación descriptiva que se usa comúnmente y que trata de determinar el grado de la relación existente entre las variables”. Permiten indagar hasta que punto las alteraciones de una variable dependen de las alteraciones de otra.

Las hipótesis descriptivas que relacionan dos o más variables independientes va acompañado de un cambio proporcional, en sentido directo o inverso, en la variable

dependiente, pero la relación que se establece no es de causalidad ( Rojas Raúl, 1987, p. 92).

Rafael Bisquerra (2004, p.174) sostiene que desde la perspectiva de uso del criterio metodológico, vista su naturaleza, las variables se pueden clasificar: variables independientes, dependientes y extrañas o intervinientes.

### **Variables de las hipótesis general**

- a) Variable X: El perfil profesional basado en competencias tiene un alto nivel validez por juicio de expertos.

Por el criterio Metodológico o Función	Independiente
Por la posesión de la características	Continua
Por el método de medición	Cuantitativa
Por el número de valores	Politomías
Por su naturaleza	Activa

Fuente: Clasificación elaborada en base al texto de Elías Mejía (2008, pp.163-168)

- b) Variable X: El perfil profesional basado en competencias tiene un alto grado de aceptación por los docentes.

Por el criterio Metodológico o Función	Independiente
Por la posesión de la características	Continua
Por el método de medición	Cuantitativa
Por el número de valores	Politomías
Por su naturaleza	Activa

Fuente: Clasificación elaborada en base al texto de Elías Mejía (2008, pp.163-168)

### **Sub Variables de X:**

#### **Sub variables independientes**

- Las dimensiones del perfil profesional basado en competencias tienen un alto grado de aceptación por los docentes.
- Las competencias del perfil profesional basado en competencias tienen un alto grado de aceptación por los docentes.

- Las capacidades de desempeño del del perfil profesional basado en competencias tienen un alto grado de aceptación por los docentes

#### Sub variables correlacionales

- Las dimensiones del perfil profesional se relacionan significativamente con sus competencias respectivas.
- Las competencias del perfil profesional se relacionan significativamente con sus capacidades de desempeños respectivas.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **1. Antecedentes de la investigación**

Se ha revisado diversos estudios acerca del perfil profesional de los docentes de institutos superiores tecnológicos en los archivos de las universidades, institutos pedagógicos y en el Ministerio de Educación. Hemos hallado perfiles de egresados de especialidades técnicas de los IEST pero no se ha encontrado perfiles correspondientes para los docentes de estas instituciones educativas.

Sin embargo, existen profusas investigaciones sobre competencias laborales para distintas profesiones abordando diversas perspectivas de estudios como el marco conceptual, tipologías, relación con las capacidades, destrezas y habilidades. Estos estudios constituyen insumos y referencias importantes para la presente investigación.

En el ámbito de universidades extranjeras, se ha identificado la investigación de la Addy Rodríguez Betanzos, titulada “El Perfil Profesional del Profesorado Universitario” presentado en el año 2007, en la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Barcelona (Rodríguez, 2007). tesis para obtener el grado de doctor.

Los objetivos de esta tesis fueron: i) desarrollar un marco teórico del perfil profesional del profesorado para el ejercicio de la actividad académica universitaria. ii) conocer la opinión del profesorado universitario acerca de las competencias que definen su perfil profesional. iii) sistematizar los hallazgos teóricos y empíricos que orienten en su momento procesos de selección, formación y evaluación del profesorado universitario definitivo en la Universidad de Quintana Roo.

Las conclusiones más importantes de la tesis mencionada fueron: i) los profesores de la universidad definen al perfil profesional del profesorado con definitividad académica debe demostrar tres competencias en el siguiente orden. Primero, la competencia técnica, que representa el conjunto de conocimientos y criterios procedimentales e instrumentales que permiten al profesorado desarrollar correctamente sus actividades académicas, orientadas a dar vida a su producción profesional. Segundo, la competencia sociopersonal, que se refiere a la posición del profesorado, que no reconoce como poseedor del

conocimiento absoluto sino que está dispuesto a un aprender constante a lo largo de su carrera profesional; y Tercero, la competencia científica, que supone la demostración efectiva de los conocimientos propios de la formación disciplinar del profesorado a partir de la formación básica y de la experiencia acumulada durante su ejercicio profesional, que permiten la comprensión, interpretación y actualización de los temas y problemas de su área o disciplina.

El aporte de esta investigación es consolidar un modelo de competencias como un marco de referencia útil para el otorgamiento de la definitividad académica al profesorado universitario.

Una segunda investigación relacionada al tema, es de Liliana Villasmil (2007, p.12), titulada: "Perfil del docente de educación inicial basado en el Modelo de Rizoma". La presente investigación tuvo como objetivo determinar el Perfil del Docente de Educación Inicial. El tipo de investigación fue proyectiva, contemporánea transaccional y de campo su técnica fue cuantitativa ya que se utilizó como instrumento para la recolección de datos el cuestionario, teniendo como resultado que deben incorporarse en el nuevo diseño curricular por competencias en Educación Preescolar de la Universidad Rafael Belloso Chacín, las siguientes competencias: laborales, teóricas, técnicas, administrativas, psicológicas y de reflexión, los saberes pedagógicos y los ejes didácticos, como elementos fundamentales en el perfil profesional del docente de educación inicial.

Las conclusiones mas importantes de esta investigación fueron: la educación basada en competencias laborales entre las áreas técnico-administrativas, psicológicas y de reflexión responde a una necesidad educativa, ya que estas deben ser involucradas en el proceso de formación del profesional en educación mención Inicial de manera equitativa, es decir integralmente sin darle mayor énfasis a alguna específicamente.

Es así que, se convierte en una alternativa innovadora para formar el perfil de dicho docente con habilidades técnicas imprescindibles para el país, pero que además maneje conocimientos, habilidades y valores permitiéndole insertarse el mundo social y laboral de manera competitiva, con posición proactiva al cambio que demanda el ajuste a los proceso de globalización y transformaciones curriculares dentro de la interrelación de los enfoques del saber pedagógico como el saber teórico, práctico y crítico-reflexivo.

Una tercera investigación seleccionada es una tesis doctoral, pertenece a Pablo Olmedo, titulada "Modelo experimental para la detección, adquisición de competencias y definición de perfiles profesionales en el sector multimedia de las empresas TIC" del Prof. presentada a la Universidad Politécnica de Catalunya.

El principal objetivo de la mencionada investigación fue la detección y definición de las competencias profesionales de un profesional de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Otro objetivo no menos importante fue establecer las bases de las recomendaciones de diferentes cursos de formación para este perfil profesional.

Se utilizó un cuestionario para recopilar y organizar los datos que fueron traducidas en encuesta de 29 preguntas para definir las competencias profesionales. Este instrumento fue aplicado a 182 trabajadores. El perfil elegido para nuestro estudio fue “El Director de proyectos multimedia” (Olmedo, 2008, p. 220).

Producto de esta investigación es el diseño o elaboración de un cuadro de definición de competencias de los perfiles profesionales de trabajadores especialista de tecnología, información y comunicación.

## **2. Bases teóricas**

### **2.1. Teorías que sustentan la investigación**

#### **2.1.1. Teorías de las competencias profesionales**

##### **a) Los enfoques de la competencia**

Las teorías de administración, como la científica, clásica, burocrática, carece de aportes descolantes sobre el enfoque de competencias. Este enfoque fue planteado inicialmente por Mc Clelland (1973, pp.1-14) como una reacción ante la insatisfacción con las medidas tradicionales utilizadas para predecir el rendimiento en el trabajo. Este autor es un representante de la teoría behaviorista o de comportamiento de la administración que hace marcado énfasis en el factor humano y en el funcionamiento de la organización como un todo, tratando aspectos de marcada orientación psicológica tales como la motivación.

El enfoque de competencia se encuentra en estrecha relación con el trabajo. En esta época de la globalización, la Competencia responde muy bien a la situación actual del mundo laboral, caracterizado por un alto nivel de fluidez y cambio, con exigencias cada vez mayores a las habilidades individuales; tendencia esta, que se incrementará a futuro.

En el marco de la psicología, el enfoque de competencia responde a la concepción de la psicología cognoscitiva y del constructivismo, que concibe una mayor fluidez en la estructura del intelecto, en el procesamiento de la



información y en la adaptabilidad del ser humano, que lo que se concebía en el pasado.

El término de competencia surgió en el mundo industrial, y su significado estuvo asociado a la producción y a la productividad de mercancías. Desde este punto de vista, la competencia se reduce a un conjunto de habilidades y destrezas de los trabajadores para aumentar la producción de mercancías de una empresa. Por ello, este significado no es aceptado por la comunidad de profesionales de educación, puesto que no toma en cuenta las teorías de desarrollo humano, que son propias de la labor educativa.

Desde el campo pedagógico, tenemos un primer enfoque que concibe el término de competencia como la capacidad “de hacer con saber y con conciencia sobre las consecuencias de ese hacer. Toda competencia involucra al mismo tiempo, conocimientos, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho” (Rope, 1994, p.44). Este enfoque acoge la multidimensionalidad de la persona, como las habilidades para transformar una realidad, conocimientos para comprender y ser eficaz en ese hacer, y los valores humanistas que expresa responsabilidad de ese hacer, coherente con el código de ética que la sociedad le exige a la persona.

Un segundo enfoque se refiere a que la competencia es “la capacidad de las personas para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción sobre algún aspecto de la realidad personal, social, natural o simbólica” (Pinto, 1996, p.56). Como señala Le Boterf (2000, p. 2), actuar con competencia es movilizar, poner en acción o en práctica, un conjunto de recursos que se han sabido seleccionar, integrar, combinar para obtener un resultado. Similar al anterior tenemos que “las Competencias son capacidades complejas que integran actitudes y capacidades intelectuales y procedimentales y permiten una actuación eficiente en la vida diaria y en el trabajo.

En esa perspectiva se ubica la posición de la Dirección de Educación Superior Tecnológica y Técnico-Productiva del MED (2006, p.13) al sostener que “la Competencia se concibe como el logro de aprendizajes que integra dinámicamente conocimientos científicos y tecnológicos, procesos mentales y motrices, así como actitudes y valores. Se concreta en un desempeño técnico profesional”

Ambos enfoques son válidos, complementarios y mantienen algunos elementos de coincidencia, que articulados en una síntesis, define a la

competencia como el dominio de un sistema complejo de procesos, conocimientos y actitudes que facilitan un desempeño eficaz y adecuado ante una exigencia de actuación típica dentro de las situaciones propias al ejecutante. Guerrero (2005, p.3) coincidiendo con esta perspectiva, enfatiza que “lo que define una competencia no es la cantidad y calidad de los recursos que poseo o sobre los que tengo influencia, sino la posibilidad que tengo de hacer uso selectivo, creativo y flexible de todos ellos, con estricta pertinencia a la situación sobre la que quiero intervenir”.

Cassasus (1997, pp.10-11) argumenta que “la competencia se refiere a la formación o preparación del individuo para intervenir de un modo eficaz en un proceso o un contexto. En la competencia se incluye tanto la actuación, como los conocimientos como los valores de los individuos. También la competencia no sólo es la adquisición de un poder específico sino que es algo que se sitúa en el ámbito de lo demostrable”.

En educación técnica han surgido, lo que se denominan, “competencias aliadas” que devienen de otras profesiones como la administración, finanzas y negocios, las cuales consolidan la identidad empresarial del docente de IEST.

En consecuencia, el perfil docente basado en competencias puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión. “Una función articuladora entre la formación inicial y permanente, y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la carrera de la profesión misma” (Cassasus, 1997, pp.10).

## **b) Tipos o modelos sobre la noción de competencia**

A partir del conjunto de definiciones existentes sobre la noción de competencia se ha reagrupado dichas definiciones en tres tipos o modelos.

- **Las competencias comportamentales o de tipo conductista**

Lenoir (2010, p. 53) indica que estas competencias hacen referencia al dominio de una capacidad que se manifiesta en la realización de una tarea específica, por medio del conjunto de los comportamientos que demuestran que dicha capacidad se ha adquirido y se encuentran asociadas a las nociones de resultado y de eficacia, lo que lleva a una visión tradicional de la evaluación, visión que excluye notoriamente los aspectos cognitivos presentes en la realización de una tarea. En otras palabras, existe una tendencia a centrarse en los productos (resultados) y a dejar de lado todo proceso

implicado en la acción. Este primer tipo de competencias prácticamente ya no es considerado como competencia, encontrándose más bien asociado al concepto de habilidad.

- **Las competencias funcionales o genéricas**

Estas competencias responden a la perspectiva neo conductista, hacen alusión al dominio de un conjunto de saberes, saber-hacer y saber-ser que permiten ejercer de manera apropiada un rol, una función o una actividad, y no son vistas como una simple serie de actos fragmentados. Toda acción humana se caracteriza por ser finalizada. En este sentido, las competencias quedan definidas como acciones coordinadas que tienen una finalidad. Ahora bien, la competencia continua siendo definida en términos de comportamientos descriptibles por medio de actos que son igualmente observables, lo que realza el sentido utilitario-funcional de toda acción, ya sea a nivel técnico y/o social. Así, en este modelo las competencias son definidas por su carácter funcional quedando limitadas a una situación única, lo tiene como consecuencia la imposibilidad de su transferencia a otras situaciones o contextos (Lenoir, 2010, p. 54).

- **Las competencias escientes**

Estas competencias se encuentran dentro de la perspectiva constructivista, también denominadas generativas, interactivas o transversales, apuntan a la capacidad de movilizar recursos cognitivos frente a situaciones problemas complejas, a la capacidad de integrar dichos recursos (múltiples) en el tratamiento de situaciones complejas, en familias de situaciones. Esta competencia tiene la capacidad para adaptarse a situaciones desconocidas, concibiéndose “como una capacidad generativa susceptible de generar una infinidad de conductas adecuadas frente a una infinidad de situaciones nuevas”. (Rey, 2010, pp.28-29) . En consecuencia, este tipo de competencias considera la variabilidad y la complejidad de las situaciones en las que el sujeto debe actuar recurriendo a diversos recursos.

Los tres tipos o modelos de competencias mencionadas en líneas arriba, no son excluyentes entre sí. La aplicación de las competencias generativas necesita de los dos primeros tipos de competencias.

- **La competencias estatutos**

Según Lenoiry (2010, p.54) este “cuarto tipo o modelo de competencia,

puede estar relacionada con las tres primeras. Este último modelo es producto del reconocimiento social que se le hace a una persona que ejerce un oficio o una profesión. En efecto, si los tres primeros tipos de competencias son producto de un constructo teórico, el cuarto deriva esencialmente de un juicio formal (dependiendo de una evaluación oficial) o informal (dependiendo de una evaluación más bien popular). De esta forma, la competencia estatuto se relaciona con una función (por ejemplo, la función docente) y con el desarrollo de capacidades generales que caracterizan a un campo de experticia en particular. Por lo tanto, el concepto se define en singular. La competencia entonces designa la “cualidad” que tiene un ser humano”.

### GRÁFICO N° 01



#### 2.1.2. Teorías de desarrollo social, económico productivo y tecnológico

Diversos autores han coincidido identificar los enfoques teóricos más importante del desarrollo (Calderón, 2008, p. 13); tenemos los siguientes:

El enfoque de Desarrollo de la Modernización que tuvo su apogeo en los años de 1945 a 1975, esta teoría sostiene que el desarrollo y crecimiento son términos idénticos; la ciencia y tecnología aparecen como determinantes en la evolución social; y se entiende que todas las sociedades convergen hacia la modernidad.

El enfoque de Desarrollo de la Dependencia (1965-1985), que pone énfasis en la explotación de los países del tercer mundo por el mundo desarrollado; el subdesarrollo se considera como la otra cara de la moneda del desarrollo, se promueve la “desconexión” tratando de superar esa vinculación con el sistema

mundial. El enfoque de desarrollo de Necesidades Básicas (1975-1990) surge como reacción al predominio de los valores económicos y da prioridad a las necesidades básicas de la vida, como la salud, alimentación, vivienda y educación.

El enfoque de Desarrollo Liberal (1977-1990), sustentado por Bhagwati (1973, p.419-427) quien describe que es una vuelta a las consideraciones económicas, promueve la reestructuración de las economías con medidas liberales, aparecen los países de reciente industrialización (NICs), asesora a los gobiernos para la disminución de la intervención gubernamental en la gestión económica y promueve la promoción del mercado como vía de solución.

El enfoque de Desarrollo Globalizador (1990-2005) que sostiene la internacionalización de la producción, la nueva división internacional del trabajo, expansión del sistema financiero internacional, influencia de las empresas transnacionales en el capitalismo postindustrial (Stiglitz, 2006, p.21).

El enfoque de Desarrollo Sostenible y/o Desarrollo Sustentable (1980-2006) que reinterpreta las relaciones sociedad – naturaleza y ha generado una visión innovadora a la humanidad, toda vez que es un concepto que popone la protección de la naturaleza, además de la equidad social presente y futura. (Ramírez, 2004, pp. 55-59)

El enfoque de Desarrollo Local y Territorial (1975-2006) sostiene que el territorio, recursos, personas, capital humano, capital social e instituciones deben estar orientados a la generación de actividades económicas y generación de valor en el territorio. (Vázquez, 2007, p. 188)

El enfoque de Desarrollo Humano (1990-2006) que reconoce las múltiples dimensiones subjetivas e intersubjetivas de la condición humana y su importancia para una reinterpretación del desarrollo (Meadows, 1993, p.33).

En la perspectiva de una educación en valores con carácter inclusivo, el perfil profesional de docentes de IST, se identifica con el enfoque de Desarrollo Humano y el enfoque de Desarrollo Sostenible.

#### **a) Actual escenario mundial: globalización, revolución tecnológica y sociedad de conocimiento**

Estamos en un escenario mundial que tiene nuevos rasgos inéditos como la revolución científica tecnológica de manera permanente, los desequilibrios de los ecosistemas y la globalización económica, política y cultural; rasgos que conllevan a profundas transformaciones a escala global y que producen impactos

al desarrollo de la vida humana. La manera de vivir del hombre en el planeta está cambiando, que implican nuevas demandas sociales a la educación.

Se han producido inéditos fenómenos, entre estos tenemos: la innovación científica tecnológica en todos los campos del saber humano, el uso generalizado de las computadoras, el surgimiento del modelo de producción flexible más dinámica que el tradicional modelo fordista (Hawes, 2008, p. 9), los procesos de cambio económico que conllevan el aumento de la movilidad del capital sobretodo el financiero, el aumento del comercio internacional de bienes y servicios, la interdependencia de los mercados financieros, el desarrollo cualitativo de los medios de comunicación y la disponibilidad en tiempo real y virtual de información. Todos éstos han producido impactos que inciden en la manera de vivir de la humanidad. La globalización trajo consigo en el mundo las economías abiertas, apertura de mercados y la inversión transnacional.

#### **b) Globalización dos caras de una moneda: bienestar y exclusión**

El fenómeno de la actual globalización es compleja y ambigua, trae bienestar y progreso a grandes sectores de la población mundial y simultáneamente produce más desigualdad económica. “Globalización y exclusión son las dos caras de la misma moneda”. La Organización Internacional de Trabajo (OIT), en diversos foros a propuesto abordar la dimensión social de la globalización de forma sistemática, a efectos que la globalización sea justa e integradora para hacer realidad el trabajo decente en todos los países. Una medida es acelerar la creación de empleo en todos los países, lo cual contribuiría a reducir las tensiones sociales en cada uno de ellos y los roces económicos entre unos y otros. Por ello la OIT promueve una justicia social por una globalización equitativa (OIT, 2008, pp. 1-27).

#### **c) Rol importante de la educación en la sociedad del conocimiento e información**

Los científicos sociales de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) nos afirman que la humanidad ha ingresado en la sociedad del conocimiento, sobre todo América Latina y el caribe, asignando a la educación un rol importante y clave (Hilbert y Katz, 2003, p.11). La sociedad del conocimiento se asienta en el paradigma de la información y exige que el ser humano sea polivalente, con pensamiento crítico, creativo, con velocidad para construir aprendizajes, con dominio de las TIC, microelectrónica y biotecnología.

El comportamiento de las personas se funda en el intercambio de información y en la comunicación. La comunicación puede verificarse mediante diversos canales: el habla, textos, gestos, movimientos, expresiones, afectos; hasta la falta de atención puede transmitir cierto tipo de información.

Como lo sostienen Watzlawick , Beavin y Jackson, (2002, pp.49-68) al plantearse los axiomas de la comunicación sostiene que en las relaciones humanas resulta imposible no comunicarse. Los axiomas de los autores mencionados son:

- Es imposible no comunicar, toda conducta es comunicación
- En toda comunicación cabe distinguir entre aspectos de contenido o semánticos y aspectos relacionales entre emisores y receptores
- La naturaleza de la relación depende de la puntuación de las secuencias de comunicación entre los participantes, son series interrumpidas de mensajes.
- Los seres humanos somos los únicos que nos comunicamos tanto digital como analógicamente. Es digital toda forma de información de contenido con la utilización de un lenguaje y es analógica todo lo referido a la relación.
- Toda comunicación es simétrica o complementaria, según se base en la igualdad o en la diferencia de los agentes que participen en ella.

Un porcentaje creciente de la comunicación humana se está digitalizando. Este fenómeno se inició hace unas décadas y se acelera a medida que evolucionan las tecnológicas. Estos sistemas tecnológicos son lo que se suele denominar TIC. La utilización de TIC tiene consecuencias significativas en el modo de procesar y distribuir por todo el mundo la información y los conocimientos codificados.

Por ello, CEPAL sustenta que las características de la TIC es la base del marco conceptual de la sociedad del conocimiento y del proceso de digitalización resultante (información), que es el núcleo de este paradigma emergente.

El uso de las TIC por parte de los docentes, como apoyo a la tarea educativa impactan significativamente en el reforzamiento de habilidades y competencias en el aprendizaje del estudiante superior. Las nuevas formas de enseñar y aprender implica un cambio en los roles del docente y del estudiante. (Cabero 2002, p.42).

#### **d) Proceso de apertura mercados en el mundo: los tratados de libre comercio**

Los mega cambios han introducido transformaciones en los mercados, tecnologías, organización del trabajo y valores. A nivel de mercados podemos distinguir la apertura de los mercados internacionales, fuerte competencia interna y externa, crecimiento de la actividad extractiva, industrial y de servicios, y orientación hacia el cliente. Los tratados de libre comercio se encuentran en esta perspectiva.

A nivel de los cambios en las tecnologías, se encuentran: frecuencias permanentes de los cambios tecnológicos, breves ciclos de vida de los productos, procesos de producción automatizados, y sistemas complejos de producción.

#### **e) Los saberes que necesita la persona para su desarrollo: el desafío a las instituciones educativas**

Estos cambios extraordinarios han sido materia de reflexión de científicos sociales, como Morín (1999, p.4) quien planteó a UNESCO el 2006, los siete saberes necesarios que la educación mundial debe abordar:

- Las cegueras del conocimiento : el error y la ilusión
- Los principios de un conocimiento pertinente.
- Enseñar la condición humana
- Enseñar la identidad terrenal
- Enfrentar las incertidumbres.
- Enseñar la comprensión
- Ética del género humano.

Díaz (2008, p.3)) afirma que los nacidos en este siglo, se les denominan nativos digitales, y que en esta sociedad de economía globalizada y empleos cambiantes, la institución educativa actual es insuficiente en proveer nuevos conocimientos científicos ni de las habilidades necesarias para actuar con éxito localmente o fuera del país.

#### **f) Enfoque del desarrollo humano, ambiental y sostenible**

Un punto de vista integral y actualizado sobre el desarrollo, le corresponde a Amartya Sen (1997, p. 42) quien sostiene un enfoque sobre el desarrollo



humano en base a la expansión de capacidades, que permite el avance hacia a libertad y el bienestar de la persona humana. Este planteamiento supera los enfoques economicistas sobre el desarrollo.

Un enfoque complementario al enfoque de Amartya lo constituye el “El desarrollo sostenible perdurable o sustentable” promovido por la Organización de las Naciones Unidas, desde 1983. Surge con su primera definición en el principio 3º de la declaración de Río (1992): “Satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades” (ONU-Comisión Brundtland, 1987, p. 765). Conceptualmente el Desarrollo Sostenible se divide en tres partes: ambiental, económica y social. Dentro de éstas se encuentra interrelacionado el bienestar social con el medio ambiente y la bonanza económica. El desarrollo sostenible busca satisfacer las necesidades de las personas como la alimentación, vestido, vivienda y trabajo. Este enfoque se propone mejorar la tecnología y la organización social de modo que el medio ambiente pueda recuperarse al mismo ritmo que es afectado por la actividad humana.

**g) Proceso de descentralización que atraviesa el Perú, reto para los docentes de educación técnica**

Nuestro país desde el gobierno de Paniagua se viene impulsando de manera sostenida el proceso de descentralización. Este proceso está sustentada por un marco normativo que a continuación detallamos: Ley de Reforma Constitucional del Capítulo 16 del Título 4, sobre descentralización. Ley N° 27680, Ley de Elecciones Regionales. Ley N° 27683, Ley de Bases de la descentralización. Ley N° 27783, Ley de Demarcación y Organización, Territorial. Ley N° 27795, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Ley N° 27867 y la Ley N° 27972 ley Municipalidades.

La descentralización es un proceso de largo plazo y una forma democrática de organizar nuestro país. Con la descentralización las regiones eligen a sus propias autoridades regionales y locales, deciden su propio plan de desarrollo, priorizando sus necesidades.

El centralismo es un factor de retraso al desarrollo del país. Ahora bien, la descentralización busca hacer frente a los problemas -y sus consecuencias- generados por el centralismo.

Azpur (2005, p.23) sostiene que “la descentralización es una oportunidad

para un desarrollo más justo. La descentralización es integral porque abarca e interrelaciona a todo el territorio nacional e involucra a la actividad estatal y a la actividad privada en sus diversas modalidades. Es participativa. No excluye a nadie. Por el contrario, el proceso requiere que individual o colectivamente participen la mayor cantidad de peruanos posible. Los gobiernos locales y regionales se les ha asignado competencias y transferencias de recursos del gobierno central en forma progresiva y ordenada”.

Las IEST en general y los docentes de educación técnica a nivel específico, están convocados a realizar una enseñanza eficaz y efectiva, para ello, deben participar en el proceso de descentralización. Por ejemplo conocer y participar en el proceso de elaboración de los planes estratégicos de desarrollo de la región, aportando en los aspectos vinculados con el desarrollo económico, productivo y educativo de la región o localidad. Esto permitirá detectar la demanda del desarrollo económico y productivo para elaborar los perfiles ocupacionales que constituyen la oferta educativa técnica.

Anualmente, los gobiernos regionales y las municipalidades convocan a la ciudadanía, a través de ordenanzas, a participar en los reajustes de los Planes de Desarrollo Concertados, Presupuestos Participativos. Estos son espacios que los docentes deben participar con aportes desde el campo laboral, empresarial, económico, técnico y educativo.

Por otro lado, la Ley general de educación Ley 28044 (2003, Art. 75 y 78), establece órganos de gestión descentralizada, participativa y vigilancia, como el Consejo de Participativo Regional de Educación (COPARE) a nivel de las DRE y EL Consejo Participativo Local de Educación (COPALE) a nivel de las UGEL. Estos órganos constituyen espacios importantes para el desarrollo de los planes de desarrollo educativo, en las cuales los agentes involucrados a la educación técnica deben participar.

#### **h) De la empresa maquina a empresa mecanizada**

Los estudios de Garvin (1999, pp.14-25) demuestran que la empresa maquina tiene las siguientes características: Asume que la organización y la cultura siguen la estrategia. El fin de la planificación es el plan estratégico. El plan determina minuciosamente la actividad de la empresa en los próximos años. La empresa sigue fielmente el plan. El principio de la cohesión es la autoridad , se prima la obediencia y se fomenta la homogeneidad. La información sigue un flujo ascendente y el conocimiento descendente. Los niveles jerárquicos se

establecen con el fin de controlar la organización y La estructura se formaliza al máximo.

Mientras que una empresa mecanizada posee los siguientes rasgos: La estrategia, la organización y la cultura son facetas de la inteligencia adaptativa de la empresa. El proceso de planificación es un fin en si mismo: diálogo estratégico, La planificación establece un marco de conocimiento para la toma de decisiones y la actuación, Dentro del marco de conocimiento establecido por la planificación, la empresa testa alternativas, El principio de cohesión es el compromiso, Se prima la autocrítica, Se fomenta la variedad de personas y puntos de vista, La información se comparte y el conocimiento se genera con la participación de toda la organización, Las estructuras jerárquicas surgen para coordinar y sintetizar el diálogo estratégico con la actuación, Los aspectos informales de la organización se fomentan y se aprovechan.

**TABLA N° 01**

**COMPARACIÓN ENTRE UNA EMPRESA MAQUINAL Y UNA EMPRESA COMO ORGANISMO O MECANIZADA**

<b>EMPRESA MAQUINAL</b>	<b>EMPRESA COMO ORGANISMO</b>
La organización y cultura siguen a la estrategia	Estrategia, organización y cultura son facetas de inteligencia adaptativa de la empresa.
El fin de la planificación es el plan estratégico.	El proceso de planificación es un fin en si mismo : diálogo estratégico.
El plan determina minuciosamente la actividad de la empresa en los próximos años.	La planificación establece un marco de conocimiento para la toma de decisiones y la actuación.
La empresa sigue fielmente el plan	Dentro del marco de conocimiento establecido por la planificación, la empresa testa alternarivas.
El principio de cohesión es la autoridad	El principio de cohesión es el compromiso.
Se prima la obediencia	Se prima la autocrítica
Se fomenta la homogeneidad	Se fomenta la variedad de personas y puntos de vista.
La información slgue un flujo ascen-dente y el conocimiento descendente.	La información se comparte y el conocimiento se genera con la participación de toda la organización.
Los niveles jerárquicos se establecen con el fin de controlar la organización.	Las estructuras jerárquicas surgen para coordinar y sintetizar el diálogo estratégico con la actuación.
La estructura se formaliza al máximo	Los aspectos informales de organización se fomentan y se aprovechan.

*Fuente : Harvard Deusto Business Review, 1999*

**i) Visión ampliada de la empresa y responsabilidad social**

Hammer y Champi (1994, p. 75), asumen que a partir de los aportes de la calidad total y la reingeniería, que superaron la visión clásica de la empresa, sustentado por los enfoques Taylorista, Fayolista y Fordista, surge el enfoque de la Responsabilidad Social de la Empresa.

La Empresa adquirió una visión ampliada, por lo que incorporó a los proveedores, los clientes externos e internos como parte de la estructura de la misma. Cada miembro participa secuencialmente asumiendo la función y garantizando la calidad. En los comités de productividad el rol del trabajador es revalorado, porque sus propuestas de mejoras de la productividad es canalizada por los mandos o la jerarquía empresarial.

Por otro lado, el fenómeno de la globalización ha tenido un efecto significativo en los parámetros que definen la competitividad, en el acceso a la información, en la normativa internacional, en la posición de los proveedores, los accionistas y su relación con la empresa, en la educación de los consumidores/as y en la proyección que la misma tenga sobre el entorno. Desde esa perspectiva, la empresa asume coherencia en valores, responsabilidad con su entorno laboral y social (educación y empleo), el desarrollo y respeto a los proveedores y consumidores, respeto por el medio ambiente, y la contribución con el desarrollo de la comunidad local, regional, nacional e internacional. A partir de ello, se define la responsabilidad social de la empresa como “la obligación ética o moral, voluntariamente aceptada por la empresa como institución hacia la sociedad en conjunto, en reconocimiento y satisfacción de sus demandas o en reparación de los daños que puedan haberle sido causados a ésta en sus personas o en su patrimonio común por la actividad de la empresa” (Castillo, 1985, p. 265).

#### **j) Cambios en la manera de producir en el mundo de trabajo**

A nivel de los cambios en la organización del trabajo, se distinguen: trabajo en equipo, complejidad de tareas, autonomía del trabajador y aporte a la mejora del proceso. Esto supone cambios en la organización de la producción. Se ha transitado de la producción masiva en grandes plantas a producción en pequeñas empresas y diversos productos; de un mercado protegido sin exigencias de calidad a un mmercado con exigencias de calidad, precios, diseños y plazos. Ahora la competitividad es más exigente. Esto a traído trastrocamiento en la estructura del empleo. De un empleo estable a empleabilidad y contratos de duración determinada, de una estabilidad en el puesto de trabajo a una inestabilidad de empleo en la empresa, y de una protección generalizada a protección parcializada.

Finalmente a nivel de los cambios en los valores, se aprecian: orientación hacia la productividad y competitividad y desarrollo sostenible, mayor

responsabilidad laboral y social, espíritu de autorrealización, conciencia de calidad y conciencia ecológica.

Estos mega cambios mundiales ha incidido en las mutaciones en el mundo del trabajo, sobretodo a partir del año 1977, con el surgimiento de nuevos modelos de empleo basados en las colocaciones temporales, el trabajo a través de agencias, la externalización transfronteriza y la flexibilidad.

Asistimos en un proceso de cambio en la organización de la producción. Salimos de la producción masiva bajo el modelo de producción en masa o fordista, de las grandes plantas; e ingresamos a la producción en pequeñas empresas de diversos productos y con diversos diseños, bajo el modelo de producción de especialización flexible, también denominado Kalmanarismo Sueco. De un mercado con poca exigencias de calidad a un mercado con altas exigencias de calidad, precios, diseños, y plazos. De un mercado protegido a un mercado libre de alta competitividad exigente (Oñoro, 2007, pp.77-100).

Un sector de expertos asevera que los regímenes flexibles dan lugar a una mayor vulnerabilidad en el trabajo, traducido sobretodo en la supresión de los derechos sociales de los trabajadores. Pero otros, arguyen que la flexibilidad debe percibirse como un factor positivo, bajo el enfoque que existe un círculo virtuoso en el que la flexibilidad mejora la productividad, lo que redundaría a favor de la competitividad de las empresas, lo que a su vez refuerza las economías nacionales y contribuye a crear un mayor número de puestos de trabajo (Nascimento y Sarda, 2000, pp.13-17) .

Existe un consenso en los funcionarios de la OIT de señalar la importancia de la alianza de las empresas, los sindicatos y las ONG para mejorar los estándares de la productividad y para incorporar a diversas empresas globales en la lucha contra el tráfico de seres humanos.

Finalmente, se constata la tendencia a la estabilidad absoluta a empleos de estabilidad relativa, a través de empleabilidad y contratos de duración determinada. De derechos laborales ampliada y generalizada a derechos laborales suspendidas o cercenadas y/o suprimidas (Nascimento y Sarda, 2000, pp.13-17).

#### **k) Características de la actual estructura económica y empleo en el Perú**

La Tercerización de nuestra economía es una características mas importante de la estructura económica de nuestro país. Se constata que la economía y la

población económicamente activa ocupada, se desarrolla en un proceso de tercerización. El sector servicios es la actividad económica que más aporta a la economía y la que más absorbe empleo. Dicho sector (“Otros Servicios”), excluyendo Comercio, muestra la mayor participación en la Producción Nacional del país, al registrar el 59.42% del PBI en el mes de enero 2011 (INEI, 2011, Informe Técnico N°03), habiéndose acentuado su peso en las últimas décadas. Al considerar además los sectores Electricidad y Agua y Comercio, el aporte se eleva a 77.08%, es decir un poco más de los dos tercios del valor total de la producción nacional.

**TABLA N° 02**

**EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE MENSUAL DE LA PRODUCCIÓN NACIONAL: ENERO 2011**  
**Año base 1994**

Sector	Ponderación 1/	Variación Porcentual	
		Enero 2011/2010	Feb 2010-Ene 2011/ Feb 2009-Ene 2010
<b>Economía Total</b>	<b>100,00</b>	<b>10,02</b>	<b>9,28</b>
DI-Otros Impuestos a los Productos	9,74	9,84	11,50
<b>Total Industrias (Producción)</b>	<b>90,26</b>	<b>10,04</b>	<b>9,10</b>
Agropecuaria	7,60	4,70	4,15
Pesca	0,72	26,52	-13,43
Minería e Hidrocarburos	4,67	-0,56	-1,00
Manufactura	15,98	14,39	14,81
Electricidad y Agua	1,90	7,51	7,88
Construcción	5,58	16,21	17,89
Comercio	14,57	10,15	10,05
Transporte y Comunicaciones	7,52	11,09	7,39
Financiero y Seguros	1,84	13,90	11,85
Servicios Prestados a Empresas	7,10	9,86	8,94
Restaurantes y Hoteles	4,17	8,78	7,34
Servicios Gubernamentales	6,33	6,18	3,71
Resto de Otros Servicios 2/	12,29	9,61	9,06

**Nota:** El cálculo correspondiente al mes de enero de 2011 ha sido elaborado con información disponible al 11-03-2011.

1/ Corresponde a la estructura del PBI año base 1994.

2/ Incluye Alquiler de Vivienda y Servicios Personales.

**Fuente:** INEI, Ministerio de Agricultura, Ministerio de Energía y Minas, Ministerio de la Producción, Ministerio de Transportes y Comunicaciones, SBS, MEF, Empresas Privadas y SUNAT.

¿Cómo se refleja eso en el empleo? Mientras que la Agricultura pasó de cubrir el 60% de la PEA en 1950 al 26.21% en 2009. Del modo inverso, los sectores Servicios y Comercio experimentaron un cambio igualmente dramático.

El INEI (2010, p.12) informa que los sectores de servicio representaban el 25% de la PEA en 1950, en el 2009 representaron 39.01%. Los datos más recientes en el ámbito nacional, señalan que en la actualidad los sectores Servicios y Comercio, en conjunto, comprometen al 56.23% del PEA, superando al empleo en el sector Agricultura (26.21%). No obstante, cuando el análisis se realiza por actividad económica se observa que la Agricultura es la actividad con mayor proporción de población ocupada.

**TABLA N° 03****PEA OCUPADA, SEGÚN RAMAS DE ACTIVIDAD**

(Miles de personas)

Ramas de Actividad	Cantidad	Porcentaje
Agricultura	3868,1	26,21%
Pesca	87,8	0,59%
Minería	159,5	1,08%
Manufactura	1604,5	10,87%
Construcción	738,2	5,00%
Comercio	2542,0	17,22%
Transporte y Comunicación	1110,7	7,53%
Admin Pública	628,0	4,26%
Hoteles y Restaurants	923,0	6,25%
Inmobiliaria y Alquiler	579,0	3,92%
Enseñanza	808,0	5,48%
Otros servicios	1708,9	11,58%
NEP	0,0	0,00%
<b>Total</b>	<b>14757,7</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia en base INEI - Encuesta Nac. Hogares (ENAHOG), Anual, 2001- 2009

Una segunda característica es el tremendo peso de el Comercio y otros servicios en el PEA Ocupada del Perú, representaban 17.22% y 11.58%, respectivamente, es decir que juntas abarcaban el 28.80% de la Población Ocupada, seguida de lejos por la Manufactura con un 10.87% de la PEA ocupada.

Cabe destacar que precisamente el sector Comercio, después de la agricultura, es el sector más intensivo en mano de obra, junto con Hoteles y Restaurants, que tiene una participación ligeramente menor.

Luego se ubican las actividades Inmobiliaria y la Enseñanza (3.92%) y en tercer lugar está la Construcción (5%). La minería por el contrario, es el sector que menos concentra mano de obra, sólo ocupa al 1.08% de la PEA, a pesar de su alto costo de inversión y su aporte al PBI

Como tercera característica tenemos: Crecimiento de las exportaciones tradicionales y no tradicionales. En el año 2004 se registra como exportación tradicional 443 millones de dólares, y el año 2010 cierra con 576 millones de dólares. Del mismo modo, la exportación no tradicional, en el año 2004 se

registra 242 millones de dólares y el año 2010, registra 457 millones de dólares( INEI, 2010, p.15).

Se indica que las exportaciones tradicionales crecieron principalmente en la minería y pesca (harina de pescado), así como en las exportaciones no tradicionales. Particularmente textiles (prendas de vestir), agropecuarios (espárragos, alcachofas y leche) y siderometalúrgicos.

#### **l) Actividades potenciales de desarrollo**

Pero también es fundamental tratar de precisar las actividades con potencial de desarrollo. En tal sentido suele mencionarse el ecoturismo, la acuicultura, el manejo de bosques, las plantaciones forestales, el manejo de camélidos como la vicuña y la producción orgánica, como actividades de enorme potencial para el siglo XXI. A partir de ellas el Perú podría triplicar sus exportaciones e, inclusive, generar dos millones de empleos sostenibles (CONAJU, 2004, P. 141)

Si bien la minería tiene en la actualidad un gran peso así como un gran potencial desde el punto de vista de su producción, inversión y exportación; sin embargo no es gravitante en el empleo. Más bien el agro destaca por ser intensivo en mano de obra y dentro de él, cada vez más, llama la atención el potencial forestal, con 26 millones de hectáreas de bosques para producción forestal, 10 millones de hectáreas aptas para reforestar y 60% de su territorio cubierto de bosques (CONAJU, 2004, p.141).

Tales proyecciones hay que vincularlas con lo que puede y debe ofrecer la educación superior técnica, así lo anteriormente señalado nos lleva a pensar en la importancia de formar profesionales técnicos especializados en producción forestal y en procesamiento y elaboración de derivados de la madera, de acuerdo a las tendencias del mercado. Esto nos lleva a prestar atención sobre la situación de la formación técnica orientada al ámbito rural, sobre los cual nos referiremos más adelante.

#### **m) Situación de la oferta y demanda laboral de los profesionales técnicos**

Los estudios que realizó Díaz (2005, pp.97-126) demuestra la tendencia del incremento cuantitativo de postulantes a los IEST. La mayoría de los jóvenes postulan a las carreras de la familia de Salud, Computación e Informática, Administración y Comercio y Actividades Agrarias. Asimismo, la demanda por educación técnica está fuertemente concentrada en las actividades de comercio



y servicios frente a las actividades industriales y extractivas. Por otro lado, la demanda de profesionalización técnica, se refleja en la tasa de matrícula de los postulantes en los IEST, sobre todo en los IEST privados.

Con respecto a la relación empleo ocupado y nivel educativos, el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2010, p. 43) indica que en el área urbana, la población con nivel de educación superior presenta la mayor participación en la actividad económica, cuya tasa alcanza el 79,4%, entre los que tienen algún nivel de educación secundaria la PEA representa el 68,2% y en el caso de la población que cuenta con algún nivel de educación primaria o no tienen nivel, la PEA de este grupo poblacional constituye el 69,0%. Comparado con similar trimestre del año anterior, se observa que la PEA aumentó entre la población con algún año de educación primaria o no tienen nivel alguno en 0,5 punto porcentual, entre los que cuentan con educación secundaria en 1,4 puntos porcentuales y entre los que llegaron a estudiar educación superior en 0,2 punto porcentual. Mientras que en el Área Rural, la población que cuenta a lo más con algún año de educación primaria o no tiene nivel alguno de educación registra una participación de la PEA de 85,0%, en el caso de la población con nivel de educación secundaria la PEA de este grupo poblacional representa el 74,9% y entre los que cuentan con nivel de educación superior la PEA se sitúa en 78,2%.

Haya de la Torre (2005, p.79) sostiene que la agricultura peruana muestra un alto porcentaje de población ocupada, la mayoría de su población tiene menor nivel educativo.. La Agricultura, que presenta el mayor porcentaje de población ocupada en el país (23.21%), abarca más población cuanto menor es su nivel educativo. Por eso en esa actividad labora la gran mayoría de la población que registra los menores índices de calificación, incluyendo a los grupos: sin nivel educativo, con inicial y con primaria tanto incompleta como completa. Sin embargo la agricultura solo congrega un porcentaje mínimo de la población ocupada con nivel superior no universitaria. Así, sólo congrega cerca del 5% de la población ocupada con nivel superior no universitaria. Siendo posible que una alta proporción de ese grupo sea egresado de IEST.

Sin embargo, los retornos de la educación superior no universitaria al mercado laboral alcanzan cifras exiguas no alentadoras. Yamada (2008, pp.67-77) sostiene que los jóvenes que estudian en los IEST estarían siendo estafados en carreras de moda pero sin retribución efectiva en el mercado laboral. “Una buena parte de los doscientos mil jóvenes que cursan carreras técnicas están siendo virtualmente estafados por cientos de institutos tecnológicos que ofrecen

especializaciones de moda”. El autor mencionado logra identificar, en su investigación, que la carrera enfermería técnica es la de menor remuneración y por tanto de menor retorno. Las carreras que identifica con mejores posibilidades de retorno, aunque todas bajas, están relacionadas con el sector servicios.

Al comparar la tasa de retorno el TIR público con el TIR privado, Yamada indica, que el primero representa el 9.6% y el segundo asciende al 2.8%. Esto implica que la gran cantidad de estudiantes ingresan a los IEST privados de dudosa calidad.

#### **n) Mercado laboral en el Perú: segmentación entre la formalidad y la informalidad**

Mendoza (2009, p.12) afirma que el mercado laboral peruano es de tipo segmentada, en donde el sector informal ocupa más de un tercio de la fuerza laboral, y en este contexto, la oferta educativa formal del nivel básico regular, parece no estar respondiendo plenamente a las demandas de ese mercado laboral diferenciado y con poca capacidad de generar empleos duraderos, sostenibles, dignos y bien remunerados.

Este tipo de estructura de mercado constituye el principal elemento subyacente en un conjunto de problemas con la formación profesional, la productividad y la competitividad del país, por la presencia cada vez más predominante de la población ocupada que trabaja bajo una situación de informalidad, que reflejaría los bajos niveles de productividad en dichos sectores estarían reflejando, entre otros tema, la escasa calificación de la mano de obra (Poquioma 2008, p.11).

#### **2.1.3. Teorías Antropológicas de la interculturalidad y el enfoque de género**

En la medida que los IEST se encuentran ubicados en todas las regiones de nuestro país que tiene un carácter pluricultural y multiétnico, el profesor de educación superior le corresponde desarrollar capacidades de comunicación y dialogo entre las culturas de los estudiantes.

Para abordar estas capacidades es importante considerar las principales teorías antropológicas entre estos tenemos (López, 2007, pp.4-9):

La teoría Evolucionista que trata de dar a explicar la situación actual de la sociedad, a través de la analogía con un organismo biológico como base para el

entendimiento del globo social. Para lo cual se inventó el término “supervivencia de los más dotados” como parte de su concepción clasificatoria, conllevando a variantes del racismo. Sus representantes son: Herbert Spencer, Lewis Morgan y Edward Tylor

La teoría del Particularismo Histórico sostiene que todas las culturas son iguales y que no existen culturas inferiores y superiores. La denominación de particularismo histórico es que, cada cultura de una comunidad es particular y está en esa situación debido a su propia historia, entonces cada cultura se desarrolla a su propio ritmo en su mismo espacio. No toma en cuenta los factores exteriores y el entorno en el cual interactúan.

La teoría Funcionalista, es pragmática que pretende explicar las relaciones sociales a partir de las funciones y actividades que realizan los individuos. Supone que estas funciones se realizan a través de las instituciones. No considera que existen funciones de las personas e instituciones que afectan o destruyen estas relaciones. Su principal representante es Bronislaw Malinowski

La teoría Estructuralista, es representada por Claude Levi Strauss, que argumenta que la estructura se encuentra en la mente y no en la estructura social como manifiesta el funcionalismo. Por lo que se hace referencia a un consciente o subconsciente del pensamiento humano, el cual permite hacer uso de la razón. permite analizar la cultura y la sociedad a partir del pensamiento y es ahí, en la mente; donde todo lo que identificamos por cultura se ha producido.

La teoría de la Descripción Densa, describe la cultura a través de los símbolos y significados, ratificando la etnografía en la observación de datos, anécdotas y narrativas. pero no responden el porqué ocurre y él para que ocurre.

La teoría de la Antropología Política, asume que la cultura de los seres humanos es organizar sociedades con liderazgos que respondan los intereses de los gobernados. Entonces la antropología tiene como objetivo de escribir y exponer las relaciones sociales que se dan en la cuestión del poder en las personas que aspiran a ocupar un cargo público. La política siempre será característica de un acto público que conlleve a involucrar una cantidad de personas y no de carácter individual.

La teoría de la Antropología Urbana, sostiene que la cultura de la urbe es el resultado de la convivencia e interacción de varios grupos étnicos. La antropología se aventura para descubrir la cultura que existen en las ciudades. Para ello, hace uso de la metodología etnográfica para descubrir a ciertos grupos sociales que viven en las ciudades, por ejemplos obreros, pobres, ricos, organizaciones de jóvenes. La cultura urbana es diferente a la rural, pero no es superiora a ésta.

Para los fines de esta investigación, sostenemos que el enfoque intercultural se ubica dentro de las tres últimas teorías mencionadas: teoría de la descripción densa, teoría de la antropología política y teoría de la antropología urbana.

**a) La interculturalidad como diálogo e intercambio entre culturas diferentes**

El enfoque de la Interculturalidad hace referencia a la relación entre culturas, adquiere importancia por cuanto nuestro país es diverso y pluricultural, convirtiéndose en un tema clave, principalmente para la educación en áreas rurales. Pero también, la interculturalidad se expresa cuando se juntan los trabajadores emigrantes de diversas nacionalidades en las empresas de las regiones del hemisferio norte como EEUU, Japón, Europa y etc.

La interculturalidad, como concepto, permite abordar críticamente la diversidad de los procesos culturales y la modalidad de sus intercambios, adoptando el paradigma de la relación intersubjetiva, es decir, del diálogo. La interculturalidad, como práctica, constituye una experiencia --aún incipiente-- en la que las relaciones, la comunicación y el aprendizaje --entre personas y entre grupos, con diversos conocimientos, valores y tradiciones-- están orientados a generar actitudes de mutuo respeto e interacciones enriquecedoras.

**b) La interculturalidad promueve la diversidad y tolerancia y esta en contraposición de la cultura etnocéntricas**

Se asume que el intercultural es uno de los enfoques más importantes del perfil porque permite promover la cultura de la diversidad, la tolerancia y la inclusión en un país pluricultural, que contienen importantes etnias, naciones, lenguas diversas y diferentes pisos ecológicos

Una propuesta intercultural intenta eliminar las actitudes y conductas etnocéntricas y racistas que caracterizan a la sociedad peruana en su conjunto, y ofrece pautas que preparan a los individuos y grupos sociales para desarrollar una valoración positiva de la diversidad cultural y para entender y manejar adecuadamente los conflictos que surjan del contacto entre culturas, apuntando a superar la discriminación y la exclusión.

La educación intercultural asume la diversidad cultural y el mecanismo de la interacción dialógica como valiosos recursos para la construcción de sociedades realmente democráticas y para el desarrollo de procesos educativos pertinentes y significativos” (DINEBI 2002). Este concepto de Interculturalidad, supera los enfoques anteriores que lo reducían a un problema lingüístico. Es desde este

enfoque que se concibe la Educación Bilingüe Intercultural. Coherente con este postulado, la Ley General de Educación N° 28044 establece que esta educación “garantiza el aprendizaje en la lengua materna de los educandos y del castellano como segunda lengua, así como el posterior aprendizaje de lenguas extranjeras”.

Dentro de la interculturalidad se encuentra el dominio básico del idioma inglés como lengua internacional por parte de los profesores y de los estudiantes. Como afirma el MED en el DCN (2009, p.24), el dominio de esta lengua contribuye a fortalecerlos la competencia comunicativa. Esto es relevante para quienes ejercen la educación superior tecnológica, porque las tecnologías de diversas disciplinas, muchas veces se encuentran presentadas en el idioma inglés. Por otro lado, el conocimiento del inglés contribuye al acceso a la información producto de la investigación y la innovación permanente en diferentes áreas de la ciencia, la cultura y las tecnologías.

**c) El Perú se caracteriza por contener diversidad de culturas y nos permite afrontar la realidad mundial y la globalización de la cultura**

El Perú es un país multilingüe y pluricultural. A lo largo y a lo ancho de nuestra geografía existen 43 lenguas, las cuales 40 son de la amazonía, el quechua, el aimara y el castellano. Además se ha identificado un aproximado de 65 grupos con identidades culturales denominados principalmente en función de sus respectivas lenguas. La diversidad cultural y lingüística es una prominente característica de nuestro país, la que representa una riqueza, un reto y una ventaja competitiva para el desarrollo del país en el proceso de globalización (MED – DINEIBIR, 2005, p.4).

Los Institutos de Educación Superior Tecnológica -IEST se encuentran esparcidos en todas las regiones de nuestro país. No hay ninguna región que no tenga un IEST. Los profesores que ejercen su labor en estos institutos deben asumir el enfoque intercultural en su desempeño profesional. Este enfoque nos permite asumir una conciencia crítica de nuestra propia cultura y así afrontar en mejores términos un nuevo rasgo de la realidad mundial: la globalización de la cultura

López (1996, p.21) en la Revista Latinoamericana de Educación N° 13, sostiene que los recursos humanos, entre ellos los docentes, que laboran en esta realidad pluricultural, no puede dejar de adoptar el enfoque intercultural como un horizonte central de sus dimensiones y sus competencias, por cuanto nuestro país es de “todas las sangres”, esencialmente multinacional y

pluricultural, que acoge en su vasto territorio “una excepcional megadiversidad y riqueza en recursos turísticos, variedad de culturas y potencial energético” (Sánchez Moreno, 2005).

#### **d) La ONU asume la igualdad de género como objetivo de la cumbre del milenio**

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD, (2003) sostiene que “una de las más frecuentes y silenciosas formas de *violación de los derechos humanos es la violencia de género*”. La enumeración de discriminaciones es interminable: “la pobreza afecta en mayor medida a las mujeres”, lo que se relaciona con “su desigualdad en cuanto al acceso a la educación, a los recursos productivos y al control de bienes, así como, en ocasiones, a la desigualdad de derechos en el seno de la familia y de la sociedad”. Esa discriminación va más allá de las leyes: “Allí donde los derechos de las mujeres están reconocidos, la pobreza (con el analfabetismo que conlleva) a menudo les impide conocer sus derechos”.

Por otra parte, en los países industrializados, pese haber logrado, no hace mucho, la igualdad legal de derechos “se sigue concediendo empleos con mayor frecuencia y facilidad a los hombres, el salario es desigual y los papeles en función del sexo son aún discriminatorios”.

Las ONU en la Cumbre del Milenio realizada en septiembre del año 2000 en Nueva York, elaboró una Declaración del Milenio, en base a cinco objetivos y metas de desarrollo. El tercer objetivo corresponde la Igualdad de Género, en donde reconoce que la igualdad de género no es sólo un objetivo por derecho propio de las mujeres, sino que desempeña un rol fundamental para alcanzar todos los demás objetivos de desarrollo (Bravo, 2004, p. 102).

#### **e) El término género como construcción cultural**

El término género es la construcción social, política y cultural del término sexo. El enfoque de género no es un análisis sobre la situación de la mujer sino un análisis formado por las diferentes relaciones que se dan a nivel personal y social.

Existe una gran confusión entre los términos género y mujer. Las mujeres son personas con determinadas características sexuales.

Bravo (2004, p. 102) asume que en el Perú todavía se mantiene la

estructura de desigualdad entre la relación de género. Resulta anacrónico y repulsivo que por el factor de género las mujeres aún poseen menores oportunidades económicas, educativas y sociales derivadas con respecto a los varones, por el “supuesto” papel que deben cumplir en la reproducción de la población.

#### **2.1.4. Teorías psicológicas, corrientes pedagógicas y estilos de enseñanza en los centros de capacitación tecnológica**

Las teorías psicopedagógicas se agrupan en cuatro grandes teorías: las teorías Mentalistas, las teorías del Condicionamiento Estímulo-Respuesta, las teorías psicoanalíticas, las teorías cognitivistas y las teorías de la enseñanza. Sostenemos que las dos últimas teorías son compatibles con el ejercicio pedagógico de la educación superior tecnológica.

Por otro lado en la historia del desarrollo de la pedagogía, se ha identificado corrientes pedagógicas. Tenemos las mas importantes: Pedagogía Tradicionalista, Escuela Nueva, Tecnología Educativa, Pedagogía Institucional, Pedagogía Constructivista y la Pedagogía Crítica. Estas corrientes tienen un sustento que proviene de las teorías de psicopedagógicas. Sobre este marco nos planteamos los fundamentos pedagógicos de la educación superior tecnológica.

##### **a) Los fundamentos psicopedagógicos de la educación técnica**

En el campo de la psicología educativa, podemos tomar como enfoque central de la educación técnica, al constructivismo pedagógico, puesto que privilegia la reflexión y la enseñanza integral de las materias tomando como eje la interacción social del profesor-alumno. Consideramos compatibles con el constructivismo a la teoría de Jean Piaget que sostiene la equilibración y acomodación en la construcción del conocimiento, el aprendizaje significativo de David Ausubel, el enfoque de las inteligencias múltiples de Howard Gardner, el aprendizaje por descubrimiento de Jerome Brunner y los aportes de Lev Semenovitch Vigotsky sobre la zona potencial, zona de desarrollo próximo y el rol de mediación de los docentes en el proceso de aprendizaje.

A esto se añade la teoría de Feuerstein (1999, p.15) denominada “La Modificabilidad Cognitiva Estructural (MCE) la cual aborda la manera en la que el individuo obtiene y procesa la información: cómo la adquiere, codifica, almacena y la usa más tarde, generalizándola a otras situaciones. A nuestro juicio, se

generaliza a situaciones iguales, situaciones diferentes o situaciones inesperadas (llamado también contingencias críticas) en donde se forman y fortalecen las competencias del estudiante de educación superior técnica.

Esta teoría reconoce que el organismo humano es un sistema abierto y permeable a cambios. Esta premisa conlleva a que el foco de actuación de su teoría está en el potencial de los sujetos, en la propensión a aprender, en las posibilidades que fluctúan y permiten la modificabilidad. Por consiguiente, la modificabilidad es una condición básica y esencial del organismo humano y que los diferentes niveles de desarrollo que se manifiestan en el transcurso de la vida

#### **b) La reconceptualización de la enseñanza**

La enseñanza ha sido reconceptualizada. No se le considera, como una actividad reducida a la explicación y transmisión de conocimientos sino como generadora de un proceso eminentemente interactivo, donde los niños y las niñas construyen sus aprendizajes en relación activa con su contexto, con sus compañeros, sus materiales de trabajo y el docente. En el proceso educativo siempre hay una interacción intencional creada por el docente.

Sobre este particular, Martiniano Román (2001, p. 310) asevera que las nuevas funciones del profesor, que emergen en la actualidad en el marco de la reflexión educativa, se pueden concretar en tres: profesor como mediador del aprendizaje, profesor como mediador de la cultura social e institucional y profesor como mediador y arquitecto del conocimiento.

La imagen del docente de educación técnica está compuesto por las tres identidades: pedagógica, empresarial-laboral y técnico-científico. El nivel de competencia de cada uno de ellas le permitirá lograr la eficacia de su enseñanza.

#### **c) Las disciplinas del aprendizaje continuo**

Según Senge (1999, p. 57), el aprendizaje continuo descansa sobre las siguientes disciplinas:

- Desarrollar la maestría personal, reconociendo nuestras verdades, capacidades y las de la gente que nos rodea.
- Identificar y desarrollar nuestros modelos mentales o modelos inconscientes (paradigmas), que restringen nuestra visión del mundo y la forma en que actuamos.
- Impulsar la visión compartida en todo el personal de la empresa o



centro educativo

- Fomentar el trabajo en equipo.
- Generar el pensamiento sistémico, la cual nos ayuda a pensar en términos de sistemas, ya que la realidad funciona en base a sistemas globales.

#### **d) Las taxonomías del conocimiento y la inteligencia emocional**

Es importante señalar que en la enseñanza de educación técnica, el profesor para ejercer desempeños efectivos, debe tomar en cuenta las diversas taxonomías del Conocimiento. Jurgen Habermas (1987, p.85) quien lo clasifica en tres tipos: instrumental, interactivo y crítico. También se reconoce los aportes de Howard Gardner quien sostiene la existencia de siete inteligencias múltiples; De la misma manera es plausible para la gestión de liderazgo laboral o empresarial el aporte de Góleman (2002, p.71), quien propone la teoría de la inteligencia emocional, definiéndola como "la capacidad para reconocer sentimientos en si mismo y en otros", permitiendo el desarrollo de la capacidad de gerenciar y realizar trabajos con otros, y presupone, asumir principios como la recepción, retención, análisis, emisión y control".

Góleman sostiene que las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo, sino tan sólo un factor que, unido a las necesidades emocionales cubiertas del personal como equipo, desarrollará el desempeño y los resultados de todo líder y trabajador motivándolo emocionalmente a ser productivo. A su vez, define que el éxito de gerentes líderes y trabajadores en personas de alto nivel de desempeño, destrezas, habilidades técnicas y emocionales, bien desarrolladas, descansan en la capacidad de dar sentimientos necesarios, suficientes y oportunas, en la familia, la gerencia y la sociedad.

Todos estos conocimientos son necesarios para una formación integral humana, que custodia a la vez los aspectos personales y aspectos de relación con los demás, aspectos intelectuales, aspectos afectivo-actitudinales y aspectos operativo-motores.

## **2.2. Perfil profesional basado en competencias.**

### **2.2.1. Perfil profesional: concepto y funciones**

El concepto general de perfil profesional es muy variado, depende los énfasis

de los autores y de las especificaciones de las carreras profesionales a que se refieren. Desde un punto de vista general podemos resumir estos enfoques en los siguientes (Hernández, 2004, pp.4-5):

- El perfil profesional como las características personales que debe poseer ese profesional de manera particular, es decir, sus rasgos de personalidad.
- El perfil profesional como habilidades y destrezas que debe caracterizar su quehacer que se concretan en las funciones a desempeñar por el profesional.
- El perfil profesional como los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el ejercicio profesional.
- El perfil profesional como las acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en los campos de acción para la solución de las necesidades sociales identificadas.

Podemos asumir un concepto síntesis de Hawes (2005, p.13) quien asume que el perfil profesional como un conjunto de rasgos y capacidades que certificadas apropiadamente por quien tiene la competencia jurídica para ello, permiten que alguien sea reconocido por la sociedad como “tal” profesional, pudiéndosele encomendar tareas para las que se le supone capacitado y competente.

El Perfil Profesional cumple una serie de funciones:

- Ofrece una imagen o idealización contextualizada del profesional en un momento y lugar determinado.
- Orienta la determinación de objetivos curriculares de formación, así como los contenidos, métodos, formas y medios de planes y programas de estudios.
- Sirve de referencia para la valoración de la calidad de la formación.
- Aporta criterios para determinar la caracterización de un puesto de trabajo profesional.
- Ofrece información sobre posible utilización del profesional.

### **2.2.2. Perfil profesional y el análisis funcional**

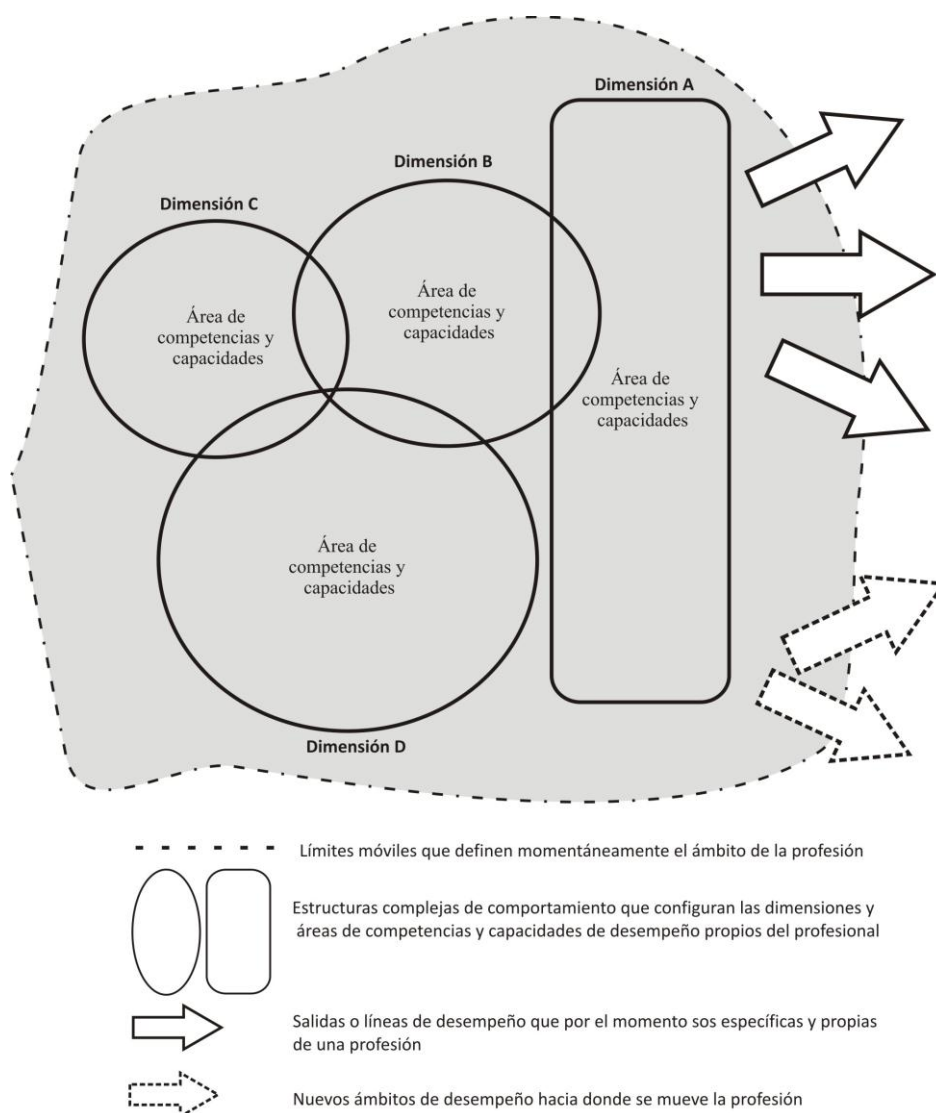
La identificación de las competencias de un perfil profesional se logra a través del análisis funcional que es un método o técnica de cuestionamiento y de enfoque que permite la identificación del Propósito clave de una subárea de desempeño, como punto de partida para enunciar y correlacionar las funciones que deben desarrollar las personas para lograrlo, hasta especificar sus contribuciones individuales (Zúñiga, 2003, p.03).

El Análisis Funcional es un proceso mediante el cual se establece el propósito clave del área en análisis y se continúa desagregando sucesivamente en las funciones que se deben efectuar para permitir que la función principal se alcance. Una vez identificado el propósito clave la desagregación se hace contestando la pregunta ¿Qué hay que hacer para que esto se logre?. Este procedimiento se efectúa hasta llegar al nivel en el que la función a realizar, pueda ser realizada por una persona o competencia laboral de un trabajador (Reza, 2002, pp.93-94)

El análisis funcional se centra en lo que el trabajador logra, en los resultados; nunca en el proceso que sigue para obtenerlos. Esa es su principal diferencia con los análisis de tareas y análisis de puestos.

## GRÁFICO N° 02

### REPRESENTACIÓN GENÉRICA DE UN PERFIL PROFESIONAL



Fuente: *Elaboración propia en base a una adecuación de la ilustración N° 5 de Hawes (Proyecto MECESUP 101)*

Según el gráfico N° 2 “La representación genérica de un perfil profesional”, se puede deducir que un perfil profesional no es estático, sino se encuentra en un proceso permanente de construcción, sujeto a los cambios de la realidad del entorno, modificaciones de la naturaleza misma de la profesión y de los avatares de la demanda laboral.

### **2.2.3. Perfil profesional del docente**

#### **a) El perfil profesional del docente basado en competencias**

El perfil profesional del docente se encamina a promover un nuevo profesionalismo del profesor que se logrará a medida que el docente adquiera competencias para hacer frente a las demandas de las sociedades modernas de sistemas escolares descentralizados y de instituciones escolares autónomas.

Burke (1996, p. 571) asume que “un profesionalismo basado en un dominio y competencia teórica práctica en el propio campo de trabajo, autonomía profesional, capacidad para tomar decisiones informadas, para anticipar las consecuencias de esas decisiones y para evaluar críticamente la propia acción”.

Este enfoque coincide con el concepto del “trabajador facultado” que según Hammer (1994, p. 75), desarrolla competencias suficientes para alcanzar una autonomía que le permite en el proceso de producción tomar decisiones y resolver problemas en todo tipo de situaciones.

El concepto de Hammer es la antípoda del concepto de “trabajador controlado o programado” que correspondió al perfil del trabajador requerido por el modelo fordista o producción en masa. Este modelo promovió su propia pedagogía denominada “pedagogía tecnicista” que se caracteriza por ser un modelo en base a objetivos, interesado por la producción de cambios en la conducta de los estudiantes, planteamiento que se fundamenta en la psicología conductista.

El enfoque tecnicista diseñó los perfiles educativos orientados a la formación de personas unidimensionales. El privilegio del desarrollo de un aspecto del ser humano es una educación que pone énfasis en el desempeño eficaz de carácter técnico y profesional.

Al respecto Martiniano nos señala “que la caída del paradigma conductista, propio de la sociedad industrial, arrastra consigo este modelo programador, quedando desfasados muchas de sus aplicaciones más representativas:

formulación operativa de objetivos, enseñanza programada”

José Rivero (2003, p.46) sostiene que en la etapa actual se demandan nuevos enfoques que permitan partir de perfiles característicos de la profesión docente relacionados con sus desempeños profesionales que demanda la sociedad.

Para ello, es imprescindible reconocer que el desempeño docente tiene diversos grados de complejidad. Saber, saber hacer y ser son los tres tipos fundamentales de saberes consustanciales del desempeño, y se requiere, además, contar con un referente para la formación y el desarrollo profesional docente, manteniendo una unidad básica en la diversidad vigente, asegurando la equidad en la calidad profesional y tratando de responder a la casi permanente movilidad de los docentes por razones de traslados, reasignaciones o permutas. El maestro tendría que ser un hacedor de puentes entre las diversidades que componen el país.

El Perfil Profesional describe, en términos de competencias, las funciones productivas (bienes y servicio) que desarrolla un profesional; y cada uno de los desempeños que realiza en aquellas funciones, de acuerdo a estándares de calidad y condiciones reales de trabajo, en las que el profesional debe mostrar su capacidad para el logro de los resultados esperados.

Por consiguiente, un perfil por competencias ayudará también a establecer con claridad cuáles son las características profesionales que los docentes peruanos deben poseer y demostrar en su desempeño profesional. La identificación de estas características permitirá elaborar evaluaciones con altos niveles de exigencia, lo que a su vez identificará a los docentes de alta calidad profesional permitiendo un sistema de incentivos que cambie la percepción que de la carrera docente tiene el mismo profesional y la sociedad en su conjunto. Un perfil docente basado en competencias puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión. Una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la carrera, así como de la profesión misma (Rivero, 2003, p.46).

Según Barba (2007, pp.15-17) Un perfil profesional docente basado en competencias, al igual que en cualquier otra ocupación, es una herramienta de comunicación entre distintos actores: los propios docentes; los que tienen a su cargo la gestión del sistema; los aspirantes a la formación; los usuarios de la

formación; los sectores de la sociedad interesados en la calidad de los recursos humanos; los potenciales empleadores que demandan personas con determinadas calificaciones. Su desarrollo permite contar con un referencial que constituya la base de la gestión del personal docente, así como una clara orientación para el diseño de la formación inicial y permanente de las y los docentes que forman para el mundo del trabajo.

Gestionar el personal docente por competencias significa algo más que un cambio de nombre. Supone reposicionar el rol del docente y las prácticas de gestión, con sentido estratégico, en contextos de innovación, mejora de la calidad educativa y aprendizaje permanente. Implica también, desarrollar instrumentos para superar la rutinización, la uniformización, la lentitud y el desfase de los procesos de gestión, la falta de autonomía y creatividad.

El sistema y las instituciones formativas, estarán en condiciones de definir el nivel de logro en materia de competencias que se requiere (considerando las funciones específicas y el contexto) y cómo demostrarlo, elaborando instrumentos de selección y evaluación por competencias. También podrán definir mecanismos de reconocimiento y certificación de competencias para aquellos docentes que han desarrollado capacidades en la práctica (en el ámbito educativo o productivo). Finalmente, el perfil facilita los procesos de profesionalización, reconversión, capacitación y perfeccionamiento considerando los puntos de partida (competencias reales de los sujetos) y puntos de llegada (competencias requeridas en el perfil) dirigidos al fortalecimiento de la formación técnico profesional y sus recursos humanos. En definitiva, las competencias se vuelven un elemento armonizador del sistema en su conjunto

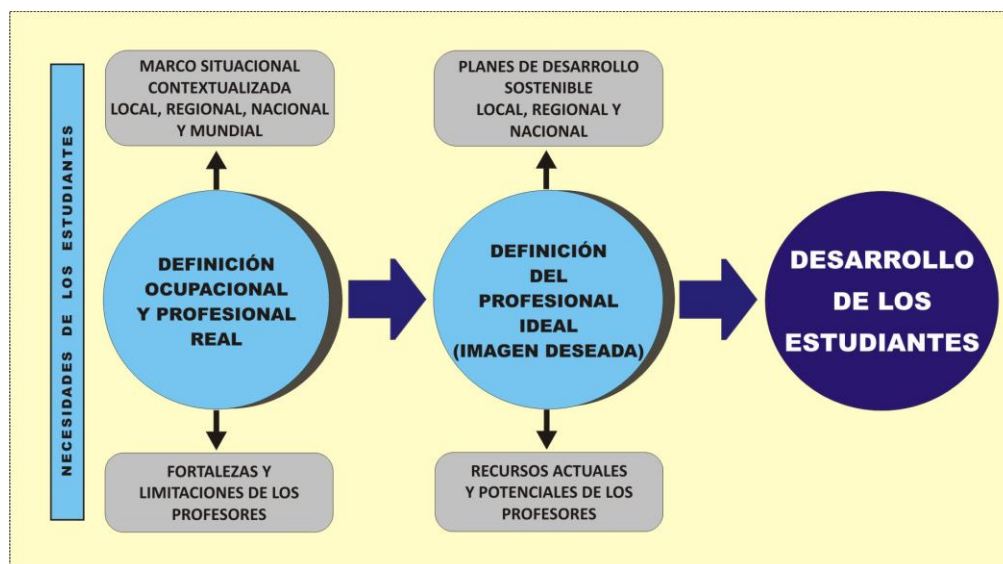
#### **b) El perfil profesional tiene el horizonte de reinventar la profesión docente**

Burke (1996, p.571) asume la reinvención de la profesión docente, en cuanto el perfil profesional no sólo es un conjunto de características personales y profesionales explicitadas en los roles y funciones que deben mostrar en el ejercicio docente sino que está asociado a una imagen de docencia deseable y contextualizada que se constituye en un referente para quienes optan por la profesión, para sus formadores y para quienes tienen la responsabilidad de tomar decisiones de políticas educativas (Rivero, 2003, p.65).

Si pensamos en el docente sólo en su dimensión profesional, consideraríamos para su formación el desarrollo de competencias técnicas y pedagógicas. Sin embargo la sociedad actual exige una educación diferente, así

como profesores crítico y reflexivo, que aprende de su práctica en diálogo con diversas teorías, productor de saberes pedagógico, identificado como sujeto y promotor de cultura en la sociedad. (Consejo Nacional de Educación 2004, p.5). Entonces, nuestra visión de la profesión es más amplia

**GRÁFICO N° 03**  
**PERFIL PROFESIONAL DESDE UNA VISION AMPLIADA**



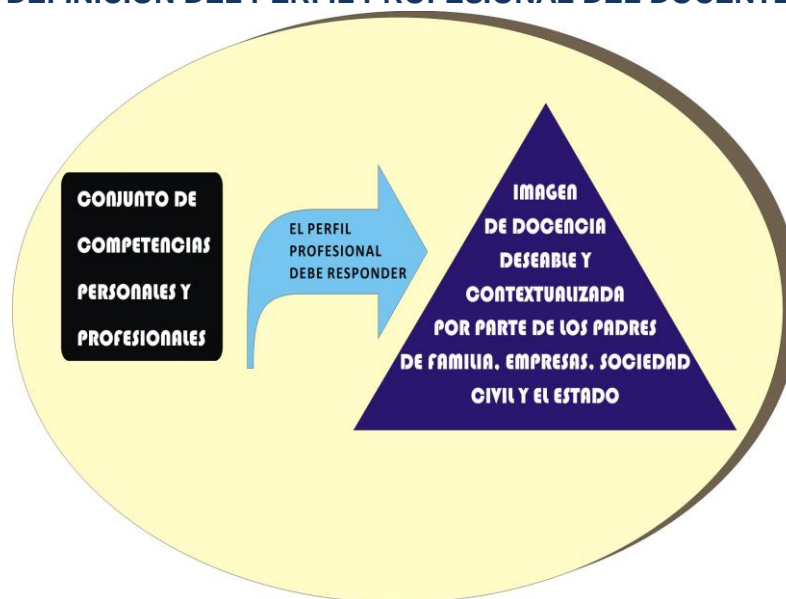
*Fuente: Elaboración propia*

La docencia deseable y contextualizada que se expresa en un perfil profesional docente, en la actualidad, se orienta a responder a los roles o dominios que se asigna al docente para incidir directamente con eficacia en el aula y en la institución educativa; pero también para actuar como ciudadano, sin perder su identidad de educador, en el proceso de descentralización y la consolidación del sistema democrático como palancas para superar la pobreza y la exclusión, y contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país, abierto al mundo globalizado.

Este enfoque asume que dichos roles deben operarse, desde el compromiso docente, para consolidar los esfuerzos de la satisfacción de las necesidades básicas del aprendizaje de los niños y de las niñas, así como la consolidación de la institución educativa en vista a brindar servicios de calidad y promover el desarrollo local, regional y nacional. Se refuerza frente al concepto de la “sociedad educativa” que permite rescatar la responsabilidad y función de la sociedad civil en el desarrollo de la educación. Por ello es que “la comunidad educativa también incluye el entorno social de la Escuela”

## GRAFICO N° 04

### DEFINICIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE



*Fuente: Elaboración propia*

La realidad social al ser compleja y articulada, adopta un carácter holístico; por ello la acción educativa asume este carácter cuando interviene en la realidad (Capra, 1998, p.16). Este carácter debe tenerse en cuenta en el perfil profesional del docente aunque, por razones metodológicas se estructure en dimensiones, competencias y capacidades por la que todos los elementos del perfil están estrechamente relacionados y articulados.

A contracorriente del paradigma tradicional mecanicista que sostiene la existencia de estructuras que interactuaban a través de fuerzas, suscitando así procesos, surge el nuevo paradigma de la complejidad que considera a cada estructura como la manifestación de un proceso subyacente. Morín (1999, pp.1-4) sostiene que el pensamiento pedagógico debe ser holográfico, asumiendo el paradigma de la complejidad, en éste "las propiedades de las partes sólo pueden ser entendidas a partir de las dinámicas del conjunto. En ese sentido no existen "partes"; o lo que llamamos "partes" son simplemente un modelo en una red inseparable de relaciones

#### **c) La misión del docente**

En el sentido más amplio se concibe el término "misión" como la razón de ser de la organización (Miranda, 1999, p.81). La misión se orienta a satisfacer de una manera particular a las necesidades de la sociedad y de los individuos a los



que se desea servir y prepara para el porvenir. La misión se caracteriza por que tiene originalidad, es motivadora, simple y operativa. Además, ésta es susceptible de ser actualizada y revisada periódicamente.

La misión profesional constituye el servicio social específico que cumple el docente a favor del mejor funcionamiento y desarrollo de la sociedad. Por lo tanto, “La Misión del Docente es educar y es un buen educador quien realiza una tarea comprometida y efectiva de educación” (Educa, 1997, p.18).

Aylwin (2001, p.81), nos señala que la misión específica del docente es: “contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuye, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a los otros y respeta los derechos individuales y sociales”.

En realidad la misión profesional docente implica grandes retos y desafíos para cada profesional, por ello la sociedad todavía mantiene la imagen de que la carrera docente es un “apostolado”. La convicción a nuestra vocación de ser maestro y maestra y la seguridad que se puede alcanzar y realizar bien, es la condición para tener éxito en la misión.

Cerrillo (1999, p.2) nos especifica que la misión del “profesor mediador” no es solo instruir en un cuerpo de conocimientos mas o menos científico, sino coadyuvar para que el educando descubra por si mismo los valores y las herramientas que le permitan poner en práctica esos conocimientos, así como descubrir por si mismo otros nuevos.

Sobre este particular, podemos argüir que ha quedado atrás el paradigma del “profesor transmisor”. Por ello, es condición que el profesor que se sitúa en esta sociedad compleja que nos ha tocado vivir, debe conocer la realidad del estudiante y hacer del aula un medio en que el estudiante pueda analizar y responder de manera sistemática a los numerosos interrogantes que emergen.

#### **d) Las funciones del profesor y sus tareas centrales**

Coherente con la propuesta de Ávalos (1999, p.31) quien asume que la reconceptualización de la enseñanza es generadora de un proceso eminentemente interactivo, donde los alumnos construyen sus aprendizajes en

relación activa con su contexto y tomando en cuenta los aportes de Martiniano (2001, p.310), el docente debe asumir tres funciones principales para cumplir su misión: profesor como mediador del aprendizaje, profesor como mediador de la cultura social e institucional y profesor como mediador y arquitecto del conocimiento.

En base a estos conceptos podemos asumir las siguientes tareas centrales del docente relacionadas con los desempeños o responsabilidades específicas:

- Tarea central de mediador de conocimientos, actitudes y valores que se espera sean asumidos como propios por sus alumnos y alumnas.
- Tarea central específica relacionada con la tarea de enseñar, como: planificación de sus actividades, establecer ambientes de aprendizaje que facilitan la interacción entre educando y docente.
- Formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, que implica compartir y aprender de y con sus colegas y relacionarse con los padres de familia y otros miembros de la comunidad circundante.

#### **2.2.4. Las dimensiones del perfil profesional del docente**

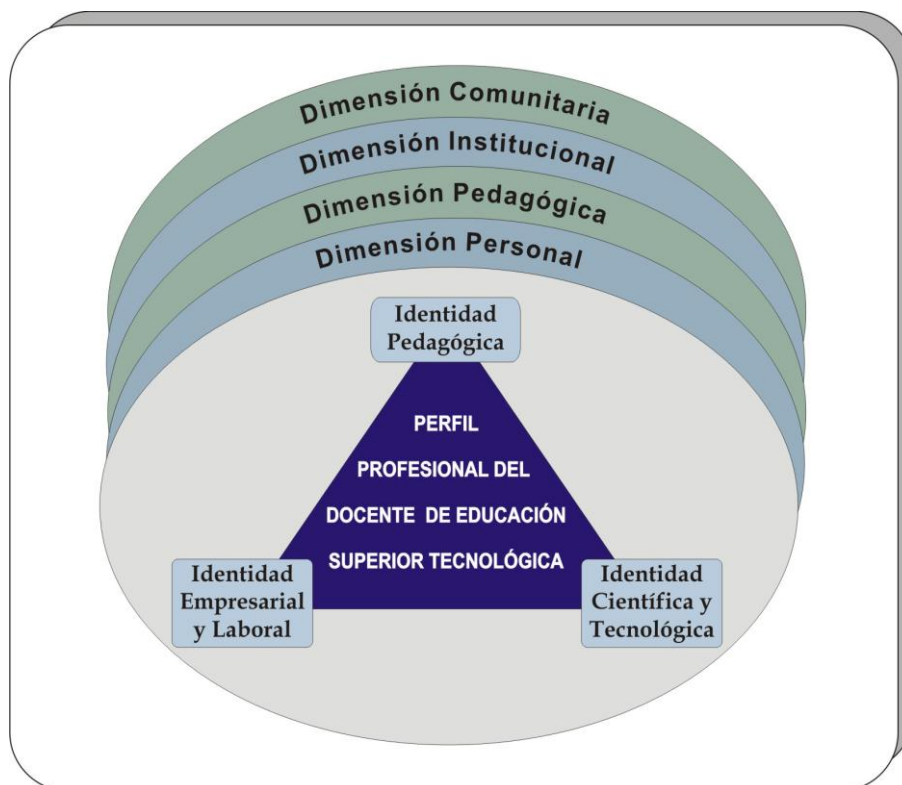
Las dimensiones o ámbitos de la persona tienen un carácter complejo y variado. A nivel pedagógico, las dimensiones constituyen referencias de los aspectos que debe integrar la imagen deseada de docencia, en constante tensión con la imagen real. Esta tensión involucra el nivel de expectativas y confianza que se tiene en los docentes, de sus posibilidades y disposición hacia el cambio.

En cada dimensión se desarrollan facetas de responsabilidades del docente expresados en competencias que a su vez están compuestas por capacidades de desempeño. Estas últimas son indicadores que pueden ser tomadas en cuenta en el proceso de evaluación del desempeño docente, que se orientan a encaminarse hacia la imagen deseada y contextual en permanente construcción.

Al interior de las dimensiones el docente realiza diversos roles como: facilitador o mediador del aprendizaje, promotor de desarrollo, investigador o productor de conocimientos pedagógicos, sociólogo del aprendizaje y etc. Los docentes cuando ejercen sus roles demuestran el grado de dominio de los saberes y las múltiples identidades que asume en su carrera profesional como: la pedagógica, empresarial y la tecnológica.

## GRÁFICO N° 05

### LAS IDENTIDADES PROFESIONALES DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA



*Fuente: Elaboración propia*

#### a) Dimensión personal

Hace referencia a las competencias en el ámbito interno de la personalidad del docente desde el horizonte del desarrollo humano. Es transversal en todas las facetas de su carrera profesional, sobre todo aquellas que están relacionados con la práctica profesional pedagógica y tecnológica. Se promueve la necesidad de trabajar su autoestima, el desarrollo de sus habilidades sociales y actitudes para la convivencia.

Pero también su responsabilidad de actualizarse permanentemente en la investigación social, en las innovaciones pedagógicas y en el uso de las tecnologías de punta. Así mismo se enfatiza el afianzamiento de los valores y la cultura del emprendimiento en relación con la enseñanza testimonial a sus educandos.

Ávalos (1999, p.1) asume que el aprendizaje en el docente es entendido como “el proceso personal de construcción de identidad que debe realizar el docente, a la construcción de la base conceptual necesaria para enseñar y a la construcción de un repertorio de formas docentes apropiadas para las situaciones de enseñanza que deberá enfrentar”. El aprendizaje del docente no es estático ni rígido, es permanente y flexible, comienza en el periodo de su formación inicial y luego de superar algunas inseguridades los primeros dos o tres años de servicio docente, continúa durante el resto de su vida profesional.

#### **b) Dimensión pedagógica**

El aprendizaje de calidad se ha convertido en un derecho básico de las personas, especialmente de aquellas que están postergadas o viven en situaciones de pobreza y extrema pobreza, tal como ocurre con los jóvenes de las áreas rurales andinas y amazónicas.

En esta dimensión, relacionada estrechamente con los procesos de enseñanza aprendizaje, el docente asume diversas responsabilidades como: la planificación, la interacción didáctica, las estrategias y técnicas, la evaluación y el dominio de la especialidad. También desempeña diferentes funciones como: él de mediador del aprendizaje, función de productor o reconstrucción del saber o conocimiento a través de la investigación e innovación.

El conjunto de competencias de esta dimensión constituye lo específicamente reconocido por la sociedad como “quehacer docente”, centrado en el proceso de enseñar, entendido como la capacidad para promover, coordinar, facilitar y evaluar procesos de aprendizaje (Luisa Pinto, 2004).

Empero, esta dimensión debe estar encuadrada metodológicamente en una política de desarrollo que confiera sentido a la política educativa en marcha; como por ejemplo, tomar en cuenta los objetivos estratégicos del sistema educativo.

Las competencias que hace referencia esta dimensión están relacionadas con las siguientes temáticas: la adecuación del ambiente del aprendizaje, la planificación del tratamiento curricular, dominio de los contenidos curriculares y estrategias didácticas, uso de los medios didácticos, la realización de la evaluación de aprendizaje, el desarrollo de la investigación educativa, y el fomento del pensamiento lógico en los educandos. Desde esa perspectiva se destaca la importancia del desarrollo del aspecto tecnológico y empresarial de la

especialidad de él y de sus estudiantes que implica el dominio teórico y práctico de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), el dominio del Inglés Técnico Básico, dominio de gestión y administración de empresas y negocios.

### **c) Dimensión institucional**

Hace referencia a las competencias que los docentes desarrollan al interior de la institución educativa. Desarrolla la inteligencia interpersonal al relacionarse con otros sujetos, miembros de la comunidad educativa. Por otro lado, ejerce la gestión y la organización de su trabajo institucional que están vinculados y contextualizados por la comunidad educativa local, nacional y mundial, de la cual forma parte.

En el campo de la gestión y organización se han producido cambios. Sánchez Moreno (1997, pp.29-30) sostiene que: “en la sociedad se plantean nuevas formas de organizarse: con niveles de decisión más autónomos y organización casi plana y con conducción en la que se participa desde diferentes niveles. Ha producido cambios en el tipo y forma de liderazgo y en la forma de trabajar, priorizando el equipo, así como la gestión flexible que promueve iniciativas y es autocrítica. Por esta razón la gestión educativa requiere líderes más que gerentes”.

En todo este proceso de gestión institucional se comparte prácticas de convivencia democrática y se realizan esfuerzos para acordar consensos, desarrollando una democracia participativa. Esta dimensión aborda competencias que están referidas a: el dominio cognitivo del marco legal, la participación en el desarrollo de los instrumentos de la planificación institucional, la capacidad de gestión y el uso de la investigación científica aplicado en la investigación educativa.

El docente del IEST, debe promover que su institución participe activamente en los órganos descentralizados como COPARE y COPALE.

El saber convivir, propuesta por la Comisión Delors de la UNESCO, es un saber que se demuestra en la práctica de valores. Las habilidades sociales como: la autoestima, la asertividad, el liderazgo, la empatía y la capacidad de resolver conflictos, coadyuvan a desarrollar el saber convivir.

#### **d) Dimensión social comunitaria**

Según Piaget (1975, p. 24), el ser humano es un ser social e interactivo. Interactúa con la sociedad y con la naturaleza. El hombre es transformado y es agente transformador en esta interacción. En este proceso, el ser humano pone en práctica una diversidad de capacidades y habilidades sociales y se comunica con los demás. Se produce entonces el proceso de aprendizaje en esta interacción mutua con los demás y el medio ambiente. La interacción se da en varios niveles de su labor pedagógica: en el entorno de su aula, en la institución y en la comunidad o centro de producción dentro de la localidad ó región.

El IEST, como el docente, no está al margen de la realidad social. Por ello, el desarrollo profesional del docente, implica la inclusión de su participación en el entorno social.

En esta dimensión el docente actúa desde su condición ciudadana, en cuanto asume sus responsabilidades y ejerce sus derechos. Pero al mismo tiempo, esta dimensión supone asumir el rol de educador de ciudadanos.

Desde la práctica ciudadana, el docente asume responsabilidades en la comunidad. Desde un rol de educador de ciudadanos, el docente prepara a los niños y jóvenes para actuar en espacios públicos inmediatos y mediatos, para un compromiso con el bienestar común. Esta condición de educador de ciudadanos es cada vez más importante, ya que se trata de aprender a reconocerse y actuar como ciudadanos de un país diverso, pero también del mundo, compromiso con el presente, pero también con el futuro (Pinto, 2004, p.37).

Uno de los problemas entre los peruanos es la desigualdad que se expresa por ejemplo en la postergación y el abandono de pueblos al interior del país. Surge la necesidad de fomentar una cultura de derechos ciudadanos, entre ellos, el derecho que el Estado y la sociedad garantice la satisfacción de las necesidades básicas de las personas. La dimensión social – comunitaria se orienta, por lo tanto a promover y consolidar competencias a los docentes para avanzar en la formación de la cultura de derechos ciudadanos a los educandos y contribuir con el desarrollo integral y sostenido de la comunidad.

En la educación técnica el trípode está compuesto por: Laboratorio o aula - Centro de Capacitación (IEST) – Red Productiva Local o regional. Por lo que es

pertinente que el IEST se abra a la comunidad, para contribuir en el diseño y ejecución de los planes de desarrollo de las organizaciones públicas, sociales y privadas. El IEST. Debe promover Forums y espacios de debate abierto sobre temáticas diversas como las tendencias de desarrollo productivo de la comunidad, el desarrollo de los valores cívicos y democráticos, la participación en programas de defensa de la vida y de los ecosistemas, la participación en el desarrollo integral de la comunidad, y la utilización de la investigación científica en los proyectos de desarrollo social, económico y empresarial.

El docente de educación técnica superior le asiste la responsabilidad de contribuir con el desarrollo económico, tecnológico y productivo de su región o localidad.

## 2.2.5. Las competencias y las capacidades de desempeño del perfil profesional

### PROPUESTA DE PERFIL PROFESIONAL BASADO EN COMPETENCIAS DE DOCENTES DE IEST DEL PERÚ A NIVEL NACIONAL

DIMENSION PERSONAL
<b>COMPETENCIA 1</b>
Demuestra una cultura emprendedora con valores cívicos humanistas, que contribuye con el desarrollo del país, de acuerdo con las características de un liderazgo competente.
<b>CAPACIDADES DE DESEMPEÑO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Manifiesta una voluntad de superación permanente, asumiendo planes de capacitación y perfeccionamiento profesional, acorde a su identidad pedagógica, tecnológica y/o empresarial.</i></li> <li>• <i>Practica y fomenta los valores cívicos y humanistas en su práctica profesional: pedagógica, tecnológica y/o empresarial fomentando la confianza grupal y una actitud cooperativista.</i></li> <li>• <i>Asume sus actos profesionales con responsabilidad en el IEST y/o empresa dentro del marco normativo correspondiente.</i></li> <li>• <i>Manifiesta prácticas de un liderazgo capaz y competente que asegure el logro de objetivos de planes, programas y proyectos de naturaleza productiva, pedagógica y/o de gestión.</i></li> </ul>

<b>COMPETENCIA 2</b>
Desarrolla una interrelación positiva con su entorno, garantizando la eficacia en los logros de aprendizaje de sus estudiantes.
<b>CAPACIDADES DE DESEMPEÑO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Manifiesta altas expectativas de su trabajo profesional y del aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, renovando su vocación docente,</i></li> <li>• <i>Desarrolla una interrelación positiva con los directivos, pares y sus estudiantes, manifestando una cultura de trabajo en equipo y manejo adecuado de su madurez emocional.</i></li> <li>• <i>Valora y congratula los esfuerzos de superación académica y profesional de sus estudiantes.</i></li> </ul>

DIMENSION PEDAGÓGICA
<b>COMPETENCIA 3</b>
Planifica las actividades curriculares, coherentes con los criterios pedagógicos, características de sus estudiantes, diversificación curricular, y el proyecto productivo y educativo Regional.
<b>CAPACIDADES DE DESEMPEÑO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Diseña y diversifica el tratamiento curricular de las actividades pedagógicas, enfatizando el sistema modular, entre otros.</i></li> <li>• <i>Demuestra un alto conocimiento del desarrollo productivo, empresarial, y tecnológico de la localidad y región</i></li> <li>• <i>Identifica las características psicológicas, socioeconómicas, culturales y cognitiva de sus estudiantes para el diseño curricular</i></li> <li>• <i>Domina los contenidos de las áreas profesionales y disciplinas académicas que enseña</i></li> <li>• <i>Demuestra dominio tecnológico, gestión empresarial de su especialidad técnica</i></li> <li>• <i>Distingue y relaciona las competencias, contenidos, estrategias didácticas y recursos, coherentemente</i></li> <li>• <i>Selecciona estrategias, herramientas (matriz de evaluación y tabla de especificación), criterios e instrumentos de evaluación del aprendizaje de sus estudiantes en un sentido formativo.</i></li> </ul>

<b>COMPETENCIA 4</b>
Implementa y organiza, el aula o espacio curricular de intervención para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, dentro de un marco de convivencia, clima de aceptación y ambiente de trabajo accesible para todos.
<b>CAPACIDADES DE DESEMPEÑO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Implanta en el aula o en el espacio de intervención (taller, laboratorio, etc) un clima de relaciones de aceptación y equidad, inclusiva para todos (as).</i></li> <li>• <i>Establece normas de convivencia armónica y consistentes en el aula o en los espacios de intervención, mediante el diálogo y consenso con sus estudiantes.</i></li> <li>• <i>Organiza un ambiente de trabajo, disponiendo los espacios, equipos y recursos en función del aprendizaje y características de sus estudiantes.</i></li> </ul>



#### COMPETENCIA 5

Gestiona y conduce el proceso pedagógico en el aula o ámbito de intervención, asegurando principalmente el aprendizaje significativo, el pensamiento crítico, reflexivo y complejo, mediante el uso de estrategias y metodologías pertinentes, así como los recursos y materiales didácticos disponibles, logrando eficacia y sostenibilidad en los aprendizajes y competencias previstas en sus estudiantes.

#### CAPACIDADES DE DESEMPEÑO

- *Comunica permanentemente con claridad los objetivos y criterios de aprendizaje a sus estudiantes y promueve la motivación y meta cognición en sus estudiantes.*
- *Aborda el contenido de la clase con rigurosidad conceptual y con didáctica, desde los enfoques de la inclusión y la interculturalidad.*
- *Aplica las estrategias didácticas desafiantes a los estudiantes*
- *Prioriza el aprendizaje significativo en sus estudiantes, articulando creativamente los saberes previos de sus estudiantes con los saberes nuevos que se están construyendo y con los saberes que se proyectan enseñar*
- *Optimiza el uso de los recursos (tiempo, materiales, equipos, etc) disponibles para la enseñanza*
- *Demuestra dominio de las TIC y el inglés técnico, aplicándolas en la investigación y la enseñanza - aprendizaje.*
- *Promueve el desarrollo de las habilidades sociales, lógico matemática, comunicativas e investigativas en sus estudiantes*
- *Promueve el desarrollo del pensamiento complejo, analítico, crítico y reflexivo para consolidar conocimientos o producir otros nuevos, dentro de los enfoques de la Investigación Cualitativa, Cuantitativa y Acción, en sus estudiantes.*

#### COMPETENCIA 6

Evalúa los logros de aprendizaje, el proceso de producción de conocimientos y el desarrollo de actitudes, capacidades y competencias de sus estudiantes, asegurando una evaluación justa, formativa, cualitativa y sumativa.

#### CAPACIDADES DE DESEMPEÑO

- *Aplica criterios, indicadores, instrumentos y herramientas (Matriz y Tabla de especificación) de evaluación de los logros de aprendizajes previstos en los estudiante.*
- *Utiliza estrategias y actividades de retroalimentación y consolidación de aprendizajes a sus estudiantes.*
- *Demuestra su efectividad de enseñanza a través de resultados sostenibles del rendimiento académico de sus estudiantes*

DIMENSION INSTITUCIONAL
<b>COMPETENCIA 7</b>
Contribuye activamente en la gestión del desarrollo institucional del IEST, mediante su participación en la aplicación de los instrumentos de gestión, en la forja de un clima institucional armonioso y en el desarrollo de proyectos de innovación institucional y fortaleciendo a los órganos descentralizados del sistema educativo.
<b>CAPACIDADES DE DESEMPEÑO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Participa y asume responsabilidades en el desarrollo de los instrumentos de gestión institucional (PAT, PEI, PCC y etc), desde el enfoque de liderazgo compartido y el trabajo en equipo.</li> <li>Manifiesta capacidades de mediación y negociación para el desarrollo de un clima institucional armonioso compatible con el ejercicio de la efectividad del desempeño docente.</li> <li>Desarrolla proyectos de innovación pedagógica, institucional y productiva/ tecnológica para resolver problemas de gestión institucional y mejorar los procesos pedagógicos y productivos, respectivamente.</li> <li>Apoya la relación del IEST con los órganos descentralizados de educación como COPALE, COPARE, Red Educativa y etc, participando en el diseño y desarrollo del PEL y PER, con respecto a la temática de generación de empleo y desarrollo productivo.</li> </ul>

DIMENSIÓN SOCIAL COMUNITARIA
<b>COMPETENCIA 8</b>
Asume compromisos desde su identidad docente con el desarrollo integral de la comunidad local o regional, participando en proyectos de inversión pública y espacios de participación ciudadana.
<b>CAPACIDADES DE DESEMPEÑO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Participa en las actividades de coordinación de actores económicos y/o aliados estratégicos (Consortios empresariales de pymes, medianas y grandes empresas, ONG de desarrollo, Universidades, Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno. Regional y etc) para la generación de empleo y el desarrollo tecnológico de la región.</li> <li>Contribuye en los diseños y ejecución de proyectos de desarrollo de inversión que promueve las organizaciones sociales, ONG, gobierno local, regional.</li> <li>Participa activamente en los espacios de participación ciudadana (Presupuesto Participativo, Plan Desarrollo Concertado, Seguridad Ciudadana, Vigilancia Ciudadana, Consejos de Coordinación local y regional, y etc) para abordar proyectos de educación tecnológica y generación de empleo, así como también en la defensa de la integridad poblacional frente a las amenazas ambiental y / o desastres</li> </ul>

## 2.3. Educación Superior Tecnológica

### 2.3.1. Definición y objetivos de educación superior tecnológica

#### a) Definición de educación superior

La Conferencia Mundial de Educación Superior de la UNESCO (1998) sostiene que la educación superior comprende "todo tipo de estudios, de

formación o de formación para la investigación en el nivel postsecundario, impartidos por una universidad u otros establecimientos de enseñanza que estén acreditados por las autoridades competentes del Estado como centros de enseñanza superior". La educación superior debe hacer frente a la vez a los retos que suponen las nuevas oportunidades que abren las tecnologías, que mejoran la manera de producir, organizar, difundir y controlar el saber y de acceder al mismo. Deberá garantizarse un acceso equitativo a estas tecnologías en todos los niveles de los sistemas de enseñanza.

La Ley General de Educación, Ley N° 28044 define la educación técnica productiva como: "una forma de educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible y competitivo. Contribuye a un mejor desempeño de la persona que trabaja, a mejorar su nivel de empleabilidad y a su desarrollo personal. Está destinada a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral y a alumnos de educación básica.

La misma ley mencionada define a educación superior como "la segunda etapa del sistema educativo que consolida la formación integral de las personas, produce conocimiento, desarrolla la investigación e innovación y forma profesionales en el más alto nivel de especialización y perfeccionamiento en todos los campos del saber, el arte, la cultura, la ciencia y la tecnología a fin de cubrir la demanda de la sociedad y contribuir al desarrollo y sostenibilidad del país". Asimismo, define al docente como "un agente del proceso educativo, tiene la misión de contribuir eficazmente a la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano".

#### **b) Objetivos estratégicos de la Educación Superior Tecnológica**

El MED – DIGESUTP (2009, p.13) diseñó los siguientes objetivos estratégicos:

- Formar profesionales técnicos polivalentes, competitivos, con valores y con equidad, que desarrollen competencias laborales y capacidades emprendedoras, que respondan a las características y demandas del mercado local y regional, en el marco de la descentralización y el mejoramiento de la calidad de vida de la población
- Consolidar la formación integral de las personas, desarrollar investigación e innovación, propiciar el perfeccionamiento de la tecnología a fin de cubrir la demanda de la sociedad y contribuir al desarrollo y sostenibilidad del país.

- Lograr el ordenamiento y la pertinencia de la oferta formativa que se imparte en los institutos superiores tecnológicos, brindando sólo carreras que respondan a los requerimientos del mercado laboral, a los planes regionales estratégicos y al desarrollo de las potencialidades de las regiones.
- Promover la valoración y el reconocimiento social de la Educación Superior Tecnológica, como factor determinante del desarrollo productivo, económico, social y tecnológico para impulsar la competitividad del país.

### **2.3.2. El sustento pedagógico y sociopedagógico de la educación técnica superior**

#### **a) El sustento pedagógico**

El pensamiento complejo es el sustento pedagógico de la educación técnica superior. La literatura especializada sostiene que un proceso pedagógico se caracteriza por que asume la unidad de la educación-instrucción como requisito para formar y desarrollar suficientemente al futuro profesional docente de la educación técnica superior, asimismo se tiene presente la secuencia científicamente sustentada de las actividades y operaciones cognitivas y físicas de la persona en su actividad laboral y la lógica de los procesos tecnológicos que lo conforman; en situaciones sociales, laborales, académicas e investigativas (Alva 2006, p. 128).

La pedagogía en la educación técnica se funda en los siete saberes del pensamiento complejo lo cual es consustancial con los siguientes métodos pedagógicos:

- Método crítico de Piaget, llamado “clínico experimental”, recurre fundamentalmente, al uso de técnicas como la observación, la entrevista (interrogación y pidiendo diferentes opiniones), y la aplicación de tests (Piaget, 1978, p.14),
- Método de mapas y estrategias metacognitivas.
- Método de Aprendizaje Basado en Problemas –ABP, (Morales, 2004, pp. 147-157 ),
- Método de Kolb: aprendizaje sensitiva, experimental y cognoscitiva que se sustenta en el modelo de aprendizaje mediante experiencias (Kolb, 1984, p.12),

Alva Orbeliz (2006, p. 128) sintetiza lo siguiente: “El proceso pedagógico profesional es el proceso educativo conscientemente organizado y desarrollado por pedagogos, instructores y educandos, a partir de relaciones sociales activas y recíprocas, bajo las condiciones específicas de la escuela politécnica, la entidad productiva y la comunidad, dirigidas a la formación y superación continuas de la personalidad de un profesional competente.

#### **b) El sustento sociopedagógico**

Alba (2006, pp.12-13) establece las principales relaciones sociopedagógicas:

- **Profesor-Alumno-Instructor**

Se fundamenta en la integración de la docencia con la producción y la investigación, el aprendizaje en condiciones académicas, laborales e investigativas. De esta forma la enseñanza profesional efectiva se traduce por un proceso de trabajo a ser realizado por el profesor, el instructor (responsable de la práctica en el taller) y por los alumnos, actuando acorde a un objetivo común. Esta relación se caracteriza no sólo por ser participativa, sino también por su carácter sinérgico y desarrollador, lo cual propiciará la instrucción, la educación y el desarrollo, por medio de la actividad, la comunicación e interacción entre los sujetos participantes en este proceso.

- **UEST- Empresa Productiva-Comunidad**

El desarrollo de la Educación Técnica y Profesional actual y futuro no es posible al margen de la unidad escuela politécnica – entidad productiva, por ello, esta última no puede ser sólo un centro de producción, sino simultáneamente una importante institución educativa encargada sobre todo de la superación profesional del trabajador y de la preparación del trabajador en formación, o sea, del estudiante; asimismo, la primera no puede ser sólo un centro educacional sino a la vez una entidad productiva, con la misión de preparar un trabajador competente.

- **Instrucción-Educación-Desarrollo**

El proceso pedagógico profesional debe concebirse en estrecha vinculación con la vida y con los intereses y necesidades de los sujetos (Profesor, Alumno e Instructor) que intervienen en el desarrollo de dicho proceso; de manera tal, que junto a la aprehensión de conocimientos, se garantice la formación y el fortalecimiento de las convicciones, ideales, sentimientos del trabajador en formación que convive y participa de una manera activa y transformadora en las empresas de la sociedad. Es decir, lo educativo persigue la formación del

hombre para la vida; lo instructivo, la formación del hombre como trabajador, para vivir; y lo desarrollador, la formación de sus potencialidades funcionales o facultades.

### **2.3.3. Definición y fines de los IEST**

Según la Ley 29394 (Congreso de la República, 2007, p.1), Ley de institutos y escuelas de educación superior, establece que los IEST forman parte de manera integral profesionales especializados, profesionales técnicos y técnicos en todos los campos del saber, el arte, la cultura, la ciencia y la tecnología. Producen conocimiento, investigan, y desarrollan la creatividad y la innovación.

Los IEST tienen los siguientes fines:

- a) Contribuir permanentemente a la formación integral de la persona en los aspectos socio-educativo cognitivo y físico.
- b) Desarrollar las capacidades personales profesionales, comunitarias y productivas de los estudiantes.
- c) Realizar la investigación científica e innovación educativa, tecnológica y artística para el desarrollo humano y de la sociedad. Desarrollar competencias profesionales y técnicas basadas en la eficiencia y la ética para el empleo y el autoempleo, teniendo en cuenta los requerimientos del desarrollo sostenido en los ámbitos nacional, regional y provincial, al diversidad nacional y la globalización

### **2.3.4. Características de los IEST**

#### **a) Los IEST como “organización de aprendizaje” de competencias profesionales**

La misión de la educación técnica y los IST es preparar en competencias profesionales a los estudiantes para la inserción en el mundo del trabajo, por lo tanto, asume el enfoque del Centro Educativo como una organización del aprendizaje (Senge, 1994, p. 57), en cuanto que ésta de manera continua y sistemática, se embarca en un proceso para obtener el máximo provecho de sus experiencias aprendiendo de ellas.

Peter Senge, concibe que una “Organización en Aprendizaje” busca asegurar constantemente que todos los miembros del personal estén aprendiendo y poniendo en práctica todo el potencial de sus capacidades. Esto es, la capacidad de comprender la complejidad, de adquirir compromisos, de

asumir su responsabilidad, de buscar el continuo auto-crecimiento, de crear sinergias a través del trabajo en equipo.

La formación enfocada desde las competencias profesionales, requiere estrategias que perfeccionen la dinámica del proceso pedagógico profesional, dando respuesta a las demandas socioeconómicas y laborales del mundo contemporáneo, dentro de la perspectiva holística sistémica del pensamiento complejo.

Según Edwards (1998, p. 14) la calidad “es un valor que requiere definirse en cada situación y no puede entenderse como un valor absoluto”. La calidad empleada para los institutos de educación superior es entendida como el “término de referencia que permite comparar una institución o programa con otros homologables o en torno a un patrón real o utópico predeterminado, cuyo componente o dimensiones pueden ser la relevancia, la integridad, la efectividad, la disponibilidad de recursos humanos, materiales y de información, la eficiencia, la eficacia y la gestión de los procesos académicos y administrativos”.

**b) La articulación del centro educativo, empresa y comunidad local conllevan a un aprendizaje sinérgico**

El proceso de enseñanza-aprendizaje en la Educación Técnica y Profesional, implica una articulación dinámica y compleja de un conjunto de actividades que realiza el docente y sus estudiantes. Estas actividades se desarrollan en el centro educativo, en la empresa y en la comunidad local, permitiéndoles a los estudiantes y docentes un “aprendizaje cooperativo y sinérgico”.

La UNESCO-OREALC (2006, pp9-10) recomienda instituir una provechosa relación escuela (IEST) – empresa para desarrollar un equilibrio entre la oferta y la demanda del mercado laboral.

Por ello, se asume la premisa que se puede aprender mucho de las actividades y experiencias de la vida cotidiana dentro del medio natural de la sociedad, bajo el principio holístico, integrativo de la energía mental pero se requiere un medio educativo que organice y dirija sus experiencias a través de un instructor que oriente ese proceso para hacerlo más efectivo y facilite la medición de los cambios en su comportamiento.

Adam (2001, pp.10-11) sostiene: “En los procesos de aprendizaje del adulto este principio holístico, integrativo de la energía mental puede direccionarse

individual o colectivamente. Individualmente la integración energética mental direccionada a un objetivo de aprendizaje resulta más beneficiosa y/o exitosa que cuando el esfuerzo es distribuido simultáneamente a varias situaciones de aprendizaje. Colectivamente, el proceso sinérgico permite acrecentar el aprendizaje por la confrontación de experiencia y el análisis crítico dialógico del grupo de aprendizaje”.

### **3. Definición conceptual de términos**

#### **Aprendizaje**

El aprendizaje es un proceso de construcción de saberes y conocimientos. Estos son elaborados por los propios estudiantes en interacción con la realidad social y natural, haciendo uso de sus experiencias y conocimientos previos. El niño y la niña aprenden cuando son capaces de elaborar una representación personal sobre un objeto de la realidad o cuando elaboran una respuesta a una situación determinada (MED, 2000, p. 28). Mientras que el aprendizaje en el docente es entendido como “el proceso personal de construcción de identidad que debe realizar el docente, a la construcción de la base conceptual necesaria para enseñar y a la construcción de un repertorio de formas docentes apropiadas para las situaciones de enseñanza que deberá enfrentar (Avalos, 1999, p 35).

#### **Calidad de la Educación**

Se refiere a las características del proceso y los resultados de la formación del hombre, condicionados histórica y socialmente; que toman una expresión concreta a partir de los paradigmas filosóficos, pedagógicos, sociológicos y psicológicos imperantes en una sociedad determinada y se mide por la distancia existente entre la norma (los paradigmas) y el dato lo que ocurre realmente en la práctica educativa (Valdés, 1997, p.18).

#### **Capacidad**

Se entiende como una habilidad general de naturaleza cognitiva que utiliza la persona para aprender o transformar un aspecto de la realidad, (Román, 2001, p.56), y hace referencia al poder para realizar acto físico o mental, ya sea éste un poder innato o alcanzable por el aprendizaje. Tener capacidad supone poder realizar una tarea cuando se den las circunstancia y condiciones específicas para ello. El uso del concepto tiende a restringirse al campo cognitivo o intelectual y no necesariamente se traduce a lo demostrable, que si lo es como un requisito para la Competencia.



## **Competencia**

La competencia es la capacidad de las personas para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción sobre algún aspecto de la realidad personal, social, natural o simbólica; esto implica movilizar y poner en acción o en práctica, un conjunto de recursos que se han sabido seleccionar, integrar, combinar para obtener un resultado. (Le Boterf, 2000, p. 2). Lo que define una Competencia no es la cantidad y calidad de los recursos que poseo o sobre los que tengo influencia, sino la posibilidad que tengo de hacer uso selectivo, creativo y flexible de todos ellos, con estricta pertinencia a la situación sobre la que quiero intervenir” (Guerrero, 2005, p.3)

## **Educación**

La educación es fundamentalmente un fenómeno histórico y social, en cuanto es un producto de la sociedad y se desarrolla a través de instituciones, convirtiéndose en una garantía de supervivencia y progreso de la misma. La educación es por naturaleza multidisciplinaria, encontrándose presente en todas las dimensiones donde opera el ser humano. Por lo tanto un perfil profesional del docente debe reflejar la multidisciplinariedad de la educación (UNE, 2004, p.88).

## **Enseñanza**

La enseñanza ha sido reconceptualizada. No se le considera, principalmente, como una actividad de explicación y transmisión de conocimientos sino como generadora de un proceso eminentemente interactivo, donde los niños y las niñas construyen sus aprendizajes en relación activa con su contexto, con sus compañeros, sus materiales de trabajo y el docente. En el proceso educativo siempre hay una interacción intencional creada por el docente (MED EBR, 2000).

## **Eficiencia**

Capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles. Aplicable preferiblemente, salvo contadas excepciones a personas y de allí el término eficiente. Es la relación existente entre el vector insumos (cantidad, calidad, espacio y tiempo) y el vector productos, durante el subproceso estructurado, de conversión de insumos en productos (Killian, 2004, p.12).

## **Eficacia**

Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, sin que priven para ello los recursos o los medios empleados. La Eficacia es una medida del logro de resultados (Chiavenato, 2004, p.132). Es la relación existente entre el vector producto y el vector

resultados, durante el subproceso cuasiestructurado y tecnopolítico de conversión de productos en resultados; esta relación se establece por la calidad del producto al presentar el máximo de efectos deseados y mínimo de indeseados (balance de antiparístasis). Reduciendo así, los reprocesos, retrabajo y el desperdicio, dentro de la viabilidad prevista.

### **Efectividad docente**

La efectividad es el balance existente, entre los efectos deseados y los efectos indeseados que genera el producto durante su consumo. La Efectividad se mide por los niveles de cumplimiento de Cantidad y Calidad. Mientras que el término “efectividad docente” se usa en su sentido más amplio, significando el conjunto de características, competencias y conductas de los docentes en todos los niveles educativos que permitan a los estudiantes alcanzar los resultados deseados, que pueden incluir el logro de objetivos de aprendizajes específicos, además de objetivos más amplios como la capacidad para resolver problemas, pensar críticamente, trabajar colaborativamente y transformarse en ciudadanos efectivos (Hunt, 2009, p.5).

### **Interculturalidad**

La interculturalidad es el diálogo entre dos o mas culturas, las cuales entran en interacción en forma horizontal y sinérgica, favoreciendo la integración y la convivencia de las personas (Ferraó, 2010, pp.338-340). La interculturalidad, como concepto, permite abordar críticamente la diversidad de los procesos culturales y la modalidad de sus intercambios, adoptando el paradigma de la relación intersubjetiva, es decir, del diálogo.

### **Mercado laboral**

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de commodities, etc.) ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo (Robles 2001, p. 16).

### **Perfil profesional**

Se entiende por perfil profesional, al conjunto de competencias, generalmente organizadas en áreas o unidades, requeridas para realizar una actividad profesional en diversas situaciones de trabajo, de acuerdo con parámetros de calidad propios del campo profesional. Es así, que el perfil se traduce a un documento que da cuenta de los

desempeños esperados en los y las docentes, y su relación con un conjunto delimitado de problemas, actividades y situaciones consideradas clave; así como con los recursos cognitivos (saberes, técnicas, saber hacer, actitudes, competencias más específicas) movilizados para lograr los resultados definidos (Castrillón, 2007, p. 22).

### **Productividad**

La productividad indica la eficiencia en el uso de recursos, en este caso se utiliza como el valor agregado por trabajador. Difiere entonces de la productividad total de factores, que integra otras fuentes de productividad más allá del trabajo, tales como calidad de gestión, tecnología, salud y seguridad, y gobernabilidad, entre otros (OIT, 2005).

### **Validez**

La validez se refiere al grado en que la evidencia y la teoría soportan la interpretación de las puntuaciones de los tests, para el propósito con el que éstos son usados. Por lo tanto es un juicio evaluativo global del grado en el que la evidencia empírica y la lógica teórica apoyan la concepción y conveniencia de las inferencias y acciones que se realizan basándose en las puntuaciones que proporcionan los test u otros instrumentos de medida. (Martínez, 2006, pp.219-220).

Otros autores definen la validez como un juicio evaluativo global del grado en el que la evidencia empírica y la lógica teórica apoyan la concepción y conveniencia de las inferencias y acciones que se realizan basándose en las puntuaciones que proporcionan los test u otros instrumentos de medida.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1. Operacionalización de variables

Las variables que se operacionalizaron en esta investigación fueron los siguientes:

#### 1.1. Variables de la hipótesis general

La Variable “X”: es la única variable de la primera y segunda hipótesis general (descriptivo simple) y está compuesto por las dimensiones, competencias y capacidad de desempeño del perfil. Estas variables se someterán a la técnica de juicio de expertos para determinar el nivel de validez y también se someterá a un juicio valorativo de usuarios para determinar su grado de aceptación.

**TABLA N° 04**  
**OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES**

VAR.	DIMENSIONES DE LA VARIABLE	INDICADORES	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<b>Variable “X”: perfil profesional del docente de IEST</b>	X1: Dimensiones del Perfil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal</li> <li>• Pedagógica</li> <li>• Institucional</li> <li>• Social comunitaria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fichas de encuesta a los Expertos para la validación</li> <li>• Fichas de encuesta a los profesores de los IEST para el grado de aceptación</li> </ul>
	X2: Competencias del Perfil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura emprendedora y compromiso ético</li> <li>• Implementación de la gestión pedagógica</li> <li>• Gestión de enseñanza y aprendizaje en el aula.</li> <li>• Gestión Institucional</li> <li>• Promotor del desarrollo local desde la Institución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fichas de encuesta a los Expertos para la validación</li> <li>• Fichas de encuesta a los profesores de los IEST para el grado de aceptación</li> </ul>

	X3: Capacidades de Desempeño del Perfil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura emprendedora</li> <li>• Valores cívicos y consistencia ética</li> <li>• Saludos física</li> <li>• Planificación y gestión curricular</li> <li>• Gestión institucional y red educativa</li> <li>• Responsabilidades administrativas y laborales</li> <li>• Proyecto de Innovación Pedagógica e Institucional</li> <li>• Investigación Tecnológica y empresarial</li> <li>• Desarrollo local y regional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fichas de encuesta a los Expertos para la validación</li> <li>• Fichas de encuesta a los profesores de los IEST para el grado de aceptación</li> </ul>
--	---	---	---

*Fuente: Elaboración propia*

## 2. Tipificación de la investigación

### 2.1. Nivel de investigación

De acuerdo a la naturaleza de estudio, la presente investigación reúne características de ser un estudio de nivel descriptivo, por cuanto asume como propósito la identificación de las características del fenómeno; en este caso, nos planteamos dos objetivos: a) identificar el nivel de validez del perfil profesional mediante el juicio de jueces; y b) determinar el grado de aceptación de los docentes de IEST con respecto al perfil profesional basado en competencias. Además, en el proceso de estudio, la investigación asume la modalidad de descriptivo-correlacional, cuando emplea del estadístico Rho de Spearman para determinar el grado de relación de significatividad de dos o más variables (dimensión, competencia y desempeño) del perfil profesional.

### 2.2. Tipo de investigación

Esta investigación por su naturaleza de estudio es descriptivo; por su finalidad es aplicada; con amplitud macroeducativa o nacional, asume evidencias primarias en la selección de su fuente; tiene un carácter cuantitativo y cualitativo, de naturaleza lógica y empírica. Se utilizaron fichas encuestas con preguntas, incidiendo en un marco mixto de campo y laboratorio; el objeto de referencia se circunscribe a los docentes de los IEST del Perú.

## 3. Estrategia para la prueba de hipótesis

### 3.1. Etapa de la validación del perfil profesional

Para la validación del perfil profesional, se analizaron los componentes del perfil profesional a través del método de validez de Contenido (se opta por éste método

porque cobra trascendencia cuando se trata de constructos complejos) mediante el criterio de “juicio de expertos”. Su hipótesis de Trabajo: A mayor validez por los jueces, más aumenta el nivel de aceptación por los usuarios.

Se utilizaron cuestionarios mediante ficha de encuestas aplicados a 05 profesionales expertos: 03 profesores de educación tecnológica superior (urbano y rural), 01 profesora comunicadora y 01 ingeniera industrial (ver Tabla N° 15). También se les entregó a los expertos un material en físico del marco teórico de la presente investigación y su respectiva bibliografía, para que verifiquen el grado de coincidencia entre el contenido teórico y el contenido del instrumento. Esta etapa abarcó aproximadamente tres meses. Para el procesamiento estadístico, los ítems fueron codificadas y procesadas con el método de juicio de expertos.

### 3.2. Etapa de identificación del grado de aceptación de los profesores al perfil profesional

Se aplicaron cuestionarios mediante ficha de encuestas a 110 profesores, representantes de 32 IEST que proceden de 11 regiones del país. (Ver Tabla N° 08) Para el procesamiento estadístico, los ítems fueron codificadas. (ver anexo 3). Esta etapa abarcó aproximadamente ocho meses.

Para la identificación del grado de aceptación del referido perfil profesional por parte de los profesores, se analizaron los elementos del perfil profesional a través de tablas de frecuencia, cálculos del coeficiente de significación de las medias y puntuaciones de Z estándar.

En la determinación del grado de aceptación del perfil profesional por los docentes de IEST se elaboró la siguiente tabla de niveles de aceptación según el coeficiente de significación:

**TABLA N° 05**  
**NIVEL DE ACEPTACIÓN SEGÚN COEFICIENTE DE SIGNIFICACION**

NIVELES ACEPTACIÓN	COEFICIENTE DE SIGNIFICACIÓN
Insignificante	0,00 - 0.20
Medio	0,21 - 0.50
Alto	0,51 - 0.80
Muy alto	0,81 - 1.00

*Fuente: Elaboración propia*

Para la determinación del grado de relación de significatividad de las dimensiones del perfil profesional de docentes de IEST con respecto a sus respectivas competencias y para identificar el grado de relación de significatividad de las competencias del perfil profesional

de docentes de IEST con respecto a sus respectivas capacidades de desempeño, se aplicó cálculos de estadística inferencial mediante Rho Spearman. Para ello, se elaboró la hipótesis nula y la hipótesis alternativa, obteniendo su significatividad mediante el programa SPSS.

Para estas sub variables correlacionales b.4 y b.5 se procedió operacionalizarlos, considerando el siguiente esquema:

<b>SUB VARIABLE b.4.</b>	X1	r	X2
--------------------------	----	---	----

(Las dimensiones del perfil tienen una relación de significatividad con sus competencias, respectivas)

<b>SUB VARIABLE b.5.</b>	X2	r	X3
--------------------------	----	---	----

(Las competencias del perfil tienen una relación de significatividad con sus capacidades de desempeños, respectivas)

Para determinar la relación de significatividad de las dos sub variables se empleó la siguiente tabla:

**TABLA N° 06**

**NIVELES DE CORRELACIÓN SEGÚN SUS COEFICIENTES RESPECTIVOS**

NIVEL DE CORRELACIÓN	COEFICIENTE POSITIVA	COEFICIENTE NEGATIVA
Correlación perfecta	1,00	-1,00
Correlación excelente o muy alta	(0,90<r<1)	(-1<r<-0,90)
Correlación aceptable o alta	(0,80<r<0,90)	(-0,90<r<-0,80)
Correlación regular ó moderada	(0,60<r<0,80)	(-0,80<r<-0,60)
Correlación mínima ó baja	(0,30<r<0,60)	(-0,60<r<-0,30)
Correlación nula o no hay correlación	(0,00<r<0,30)	(-0,30<r<-0,00)

*Fuente: Elaboración propia , basado en Martínez (2,005, p. 636) y Bisquerra (2,004, p.212)*

## 4. Población y muestra

### 4.1. Población

La población está conformada por los docentes de los IST Públicos y Privados. La cantidad es 21,0007 docentes en las 26 regiones del país (según la data de Escale – MED).

**TABLA N° 07**  
**CANTIDAD DE DOCENTES DE IEST A NIVEL NACIONAL,**  
**QUE LABORARON EL AÑO 2010**

PROFESORES DE IEST (2010)		
PUBLICA	PRIVADA	TOTAL
7,589	13,418	21,007

*Fuente: Escala del MED del 15/02/2011*

#### 4.2. Muestra

Está conformada por los docentes de los IEST Públicos y Privados. Se ha calculado 110 docentes que se redistribuirán entre docentes públicos y privados de acuerdo a los porcentajes de la población.

Para calcular la muestra se estableció un nivel de confianza del 95%. La población total es de 21,007 docentes DE IEST.

##### PROCEDIMIENTO DEL CÁLCULO DE LA MUESTRA

Población profesores públicos y privados	<b>N</b> = 21,007
Muestra inicial	<b>n</b>
Nivel de Confianza (al 95%)	<b>Z</b> = 1,96 (Tabla de Z)
Probabilidad éxito	<b>p</b> = 0.5
Probabilidad Fracaso	<b>q</b> = 0.5
Margen de error	<b>E</b> = 9.30 %

##### CÁLCULO

Fórmula:

$$n = \frac{NZ^2p.q}{Z^2p.q + E^2(N-1)}$$

$$n = \frac{21007*(1.96)^2*0.5*0.5}{((1.96)^2*0.5*0.5)+(0.093*(21007-1))}$$

$$\frac{20175.12}{182.64}$$

Resultado

$$n = 110.46$$

$$n = 110 \text{ (redondeando)}$$

**Muestra: 110 profesores**



**TABLA N° 08**

**RELACIÓN DE INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA INTERVENIDAS POR LA  
INVESTIGACIÓN, SEGÚN REGIÓN Y TIPO**

N°	NOMBRE DEL IEST	TIPO IEST	REGION	CANT PROFES. ENCUESTADOS
1	JOSE CARLOS MARIÁTEGUI	PUBLICO	CAJAMARCA	1
2	SAN AGUSTIN	PUBLICO	CAJAMARCA	4
3	HUANCAVELICA	PUBLICO	HUANCAVELICA	5
4	CAYETANO HEREDIA	PRIVADO	LAMBAYEQUE	3
5	MONSEFU	PUBLICO	LAMBAYEQUE	3
6	ARGENTINA	PUBLICO	LIMA	5
7	ARZOBISPO LOAYZA	PRIVADO	LIMA	5
8	DISEÑO Y COMUNICACIÓN	PUBLICO	LIMA	4
9	LUIS NEGREIROS VEGA	PUBLICO	LIMA	4
10	MANUEL SEDANE CORRALES	PUBLICO	LIMA	4
11	PERUANO ALEMAN	PRIVADO	LIMA	4
12	SALESIANO	PRIVADO	LIMA	5
13	AMAZONAS YURIMAGUAS	PUBLICO	LORETO	5
14	MANOS UNIDAS	PUBLICO	LORETO	10
15	PEDRO A. DEL AGUILA HIDALGO	PUBLICO	LORETO	5
16	JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI	PUBLICO	MOQUEGUA	2
17	ALMIRANTE MIGUEL GRAU	PUBLICO	PIURA	1
18	ACORA	PUBLICO	PUNO	1
19	DEL ALTIPLANO	PRIVADO	PUNO	1
20	JOSÉ ANTONIO ENCINAS	PUBLICO	PUNO	1
21	MANUEL NUÑEZ BUTRÓN	PUBLICO	PUNO	3
22	TECNOTRONIC	PRIVADO	PUNO	5
23	FRANCISCO DE PAULA VIGIL	PUBLICO	TACNA	4
24	JOHN VON NEUMAN	PRIVADO	TACNA	3
25	24 DE JULIO DE ZARUMILLA	PUBLICO	TUMBES	5
26	CAP ABELARDO QUIÑONES	PUBLICO	TUMBES	4
27	CONTRALMIRANTE MANUEL VILLAR	PUBLICO	TUMBES	3
28	MODERN SYSTEMS	PRIVADO	TUMBES	4
29	EIGER	PRIVADO	UCAYALI	3
30	SUIZA PUCALLPA	PUBLICO	UCAYALI	3
<b>TOTAL</b>	<b>30 IEST</b>	<b>77 PUB Y 33 PRIV</b>	<b>11 REGIONES</b>	<b>110 PROFES.</b>

*Fuente: Elaboración propia*

**TABLA N° 09****REGIONES INTERVENIDAS POR LA INVESTIGACIÓN**

N°	REGIÓN	PROFESORES	PORCENT.
1	CAJAMARCA	5	4.55%
2	HUANCAVELICA	5	4.55%
3	LAMBAYEQUE	6	5.45%
4	LIMA	31	28.18%
5	LORETO	20	18.18%
6	MOQUEGUA	2	1.82%
7	PIURA	1	0.91%
8	PUNO	11	10.00%
9	TACNA	7	6.36%
10	TUMBES	16	14.55%
11	UCAYALI	6	5.45%
<b>TOTAL: 11 REGIONES</b>		<b>110 PROFESORES</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente: elaboración propia*

**TABLA N° 10****PROFESORES ENCUESTADOS SEGÚN RÉGIMEN LABORAL**

N°	RÉGIMEN LABORAL	CANT. PROFESOR.	PORCENT.
1	CONTRATADO	49	44.55%
2	NOMBRADO	61	55.45%
<b>TOTAL</b>		<b>110</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente: elaboración propia*

## 5. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados fueron seleccionados en coherencia con los objetivos y las hipótesis de la investigación. Recordemos que se planteó dos objetivos generales de carácter descriptivo simple y dos objetivos específicos de carácter descriptivo correlacional.

### 5.1. Instrumentos para validar el perfil profesional a través de juicio de expertos

Se utilizó dos cuestionarios bajo la modalidad de “Encuesta”, cada uno está compuesto por 47 Items o indicadores (04 dimensiones, 08 competencias y 35 capacidades de desempeño).

El Primer cuestionario para expertos se denominó: Ficha N° 1 “ Valoración de indicadores”, que apuntó a identificar el nivel de concordancia o valoración del experto

encuestado con cada ítem o indicador. Para ello se les presentaba 05 alternativas, las que fueron diseñados tomando en cuenta la escala psicométrica de Tipo Likert, que también es conocido como método de evaluaciones sumarias.

Para fines de procesamiento estadístico, le asignamos un valor a cada criterio. El menor valor se le asigna si el ítem no es aceptado o si es considerado “Inadecuado” y el mayor valor si el ítem es totalmente aceptado o es considerado “Muy Adecuado”.

**TABLA N° 11**

**PUNTAJE DE VALORACIÓN, SEGÚN CATEGORÍAS Y CRITERIOS**

CATEGORÍAS	CRITERIOS	VALOR	DESCRIPCIÓN
Valoración	Inadecuado	1	No presenta pertinencia al objeto del perfil profesional
	Poco inadecuado	2	Presenta escasa pertinencia al objeto del perfil profesional
	Moderadamente Adecuado	3	Es regularmente conveniente al objeto del perfil profesional
	Considerablemente adecuado	4	Es apropiado al objeto del perfil profesional en más que regular y en menos que idóneo.
	Muy adecuado	5	Muestra ser bastante apropiado al objeto del perfil profesional

*Fuente: Elaboración propia*

El segundo cuestionario para expertos se denominó: Ficha N° 2 “Observaciones de redacción”, que se orientó a recoger las correcciones de los expertos por cada indicador. En este caso, cada ítem estuvo relacionada con dos alternativas. Si el docente marcaba la alternativa “claro”, entonces la redacción del ítem quedaba incólume. Pero, si marcaba no claro, entonces el experto, tendría que proponer la corrección de la redacción del ítem.

**TABLA N° 12**

**PRESENTACIÓN DE LA REDACCIÓN SEGÚN CATEGORÍAS Y CRITERIOS**

CATEGORÍAS	CRITERIOS	DESCRIPCIÓN
PRESENTACIÓN DE LA REDACCIÓN DE ÍTEMS	CLARO	El indicador o criterio es redactado de forma adecuada, con vocabulario apropiado y fácilmente entendible para la población a la cual es dirigida.
	NO CLARO	El indicador o criterio es confuso y/o no está presentado con el vocabulario apropiado para la población a la cual es dirigida.

*Fuente: Elaboración propia*

## 5.2. Instrumentos para identificar el grado de aceptación de los profesores con respecto al perfil profesional y la relación de significatividad entre los componentes del perfil

### 5.2.1. Instrumentos para identificar del grado de aceptación de los profesores con respecto al perfil profesional

Se utilizó un cuestionario bajo la modalidad de “Encuesta”, también estuvo compuesto por 47 Items o indicadores (04 dimensiones, 08 competencias y 35 capacidades de desempeño), bajo el nombre de “Ficha para docentes de los IEST”, que se orientó identificar el grado de aceptación de los docentes encuestados con respecto a cada Item o indicador. También para fines de procesamiento estadístico le asignamos un valor por cada criterio, con una secuencia de menos a más. El menor valor se le asigna al criterio que no es aceptado el ítem y el mayor valor, al ítem que es totalmente aceptado.

En este caso. Por cada ítem se presentó 03 alternativas con una sola respuesta, que son los siguientes:

**TABLA N° 13**

**TABLA DE VALORACIÓN, SEGÚN CATEGORÍAS Y CRITERIOS**

CATEGORÍAS	CODIGO	CRITERIOS	VALOR
Valoración	A	Aceptado totalmente	1
	B	Aceptado pero debe ser corregido	2
	C	No aceptado	3

*Fuente: Elaboración propia*

En caso que el profesor encuestado selecciona la alternativa “B”, entonces debe elaborar la redacción alternativa pertinente. En caso que se selecciona la alternativa “C”, se deberá sustentar dicha valoración.

### 5.2.2. Instrumentos para determinar la relación de significatividad entre los componentes del perfil

Se utilizó la misma encuestas aplicadas a los docentes, con sus 47 Items o indicadores (04 dimensiones, 08 competencias y 35 capacidades de desempeño).

Las alternativas por cada ítem es la misma que se aplicó a los profesores (Tabla N° 13)

## CAPÍTULO IV: TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS

### 1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

#### 1.1. Cálculo estadístico para validar el perfil profesional a través de juicio de expertos

A cada criterio de la escala de valoración le asignamos un valor, para el procesamiento estadístico, como se indica en la Tabla N° 11.

##### a) Diseño de la ficha técnica para la validación

**TABLA N° 14**  
**FICHA DESCRIPTIVA**

Método	VALIDEZ DE CONTENIDO
Concepto	Es el grado de coincidencia entre el contenido teórico y el contenido del instrumento
Objetivo	Desarrollar un análisis racional de congruencia y relevancia por medio de juicio de expertos.
Estrategia	Validar por medio de análisis lógico (validez de contenido)
Técnica	JUICIO DE EXPERTOS
Índice de Validez	Índice de concordancia de los expertos

*Fuente: Elaboración propia*

Según Delgado (2006, p.74) la validez de contenido constituye el grado en el cual los ítems del instrumento constituyen una muestra representativa del universo de contenido que se estudia. Por consiguiente, la validez es el grado de coincidencia entre el contenido teórico y el contenido del instrumento

En suma, la validez no es un concepto único, adopta diversas formas e interpretaciones según la variable a validar, los objetivos del instrumento de medida, la población a la que se le aplique dicho instrumento, etc. Lo que se valida no es

estrictamente el instrumento, sino la interpretación de los datos obtenidos por un procedimiento específico.

La validez no puede determinarse en términos absolutos respecto a ninguna variable de nuestro campo de estudio, sino que es una cuestión de grado. La elección de uno u otro tipo de validez o de varios tipos a la vez, dependerá de las funciones típicas u objetivos que cumplirá el instrumento de medición particular que sea estudiado (Martínez Rosario: 2006, p.220).

## b) Metodología

En primer lugar, se realizó un muestreo de un grupo de expertos para analizar la validez de contenido de los indicadores consignados en el instrumento a validar, la muestra estuvo compuesta por expertos tanto en temas magisteriales y en educación rural.

**TABLA N° 15**  
**RELACIÓN DE EXPERTOS QUE CALIFICARON LOS INDICADORES DEL PERFIL PROFESIONAL**

Nº	EXPERTOS	ESPECIALISTA EN ...
1	APOLAYA PACHAS, EDUARDO	Educación Técnico Productivo y Especialista en el MED Profesor labora en DESTP del MED
2	RODRÍGUEZ PAUCAR, ERMILIO	Educación Tecnológica Superior Urbano-Rural Profesor labora como Especialista en la DRE de Huancavelica
3	SALINAS PINTO, ENRIQUE CLARO	Investigador de Educación Tecnológica Superior Profesor labora como Especialista en DESTP del MED
4	CAMPOS ROSEMBERG, ANA MARÍA	Comunicación y Especialista Educ. Superior. Profesora labora en la DESP del MED
5	COTRINA PEREYRA, ESTHER ELENA	Ingeniería Industrial y Especialista en Innovación Tecnológica Ingeniera Industrial labora en la DESTP del MED

*Fuente: elaboración propia*

En segundo lugar, se remitió dos cuadernillos al grupo de expertos seleccionados, el segundo cuadernillo presentaba dos cuestionarios en la que se solicitaba la colaboración de los expertos para que valorasen en una escala de 5 puntos el grado de “adecuación-relevancia” en la asignación de los distintos indicadores a las distintas dimensiones de calidad planteadas (inadecuada-1, poco inadecuada-2, moderadamente adecuada-3, considerablemente adecuada-4, muy adecuada-5.)

En tercer lugar, se procedió al procesamiento de la información obtenida, de acuerdo a tres componentes:

- Relevancia de indicadores, discriminándolos en base a su media.
- Presentación o redacción de indicadores, discriminándolos en base a su media.
- Concordancia entre jueces -índice de la media calculada.

c) **Relevancia de los indicadores, discriminándolos en base a su media**

Establecimos la siguiente tabla de relevancia:

**TABLA N° 16**  
**DESCRIPCION DE LA RELEVANCIA**

CALIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN
NO ESENCIAL	Si el valor asignado al indicador es <u>menor</u> a la media general calculada
ÚTIL PERO NO ESENCIAL	Si el valor asignado al indicador es <u>Igual</u> a la media general calculada
ESENCIAL	Si el valor asignado al indicador es <u>Superior</u> a la media general calculada

*Fuente: Elaboración propia*

d) **Presentación de los ítems o indicadores, discriminándolos en base a su media.**

**TABLA N° 17**  
**RELEVANCIA DE LAS DIMENSIONES DEL PERFIL PROFESIONAL**

ITEMS	EXPERTOS					MEDIA	RESULTADOS DE LA VALORACION
	EXP 1	EXP 2	EXP 3	EXP 4	EXP 5		
DIM1	5	5	5	5	5	5.00	UTIL PERO NO ESENCIAL
DIM2	5	5	5	5	5	5.00	UTIL PERO NO ESENCIAL
DIM3	5	5	5	5	5	5.00	UTIL PERO NO ESENCIAL
DIM4	5	5	5	5	5	5.00	UTIL PERO NO ESENCIAL
MEDIA GENERAL CALCULADA						5.00	

*Fuente: Elaboración propia*

**TABLA N° 18**  
**RELEVANCIA DE LAS COMPETENCIAS DEL PERFIL PROFESIONAL**

ITEMS	EXPERTOS					MEDIA	RESULTADOS DE LA VALORACION
	EXP 1	EXP 2	EXP 3	EXP 4	EXP 5		
COMP1	3	3	5	5	5	4.20	NO ESENCIAL
COMP2	3	3	5	5	4	4.00	NO ESENCIAL
COMP3	3	4	5	5	5	4.40	ESENCIAL
COMP4	4	4	5	5	5	4.60	ESENCIAL
COMP5	3	3	5	5	5	4.20	NO ESENCIAL
COMP6	3	2	5	5	5	4.00	NO ESENCIAL
COMP7	5	3	5	5	5	4.60	ESENCIAL
COMP8	3	4	5	5	5	4.40	ESENCIAL
MEDIA GENERAL CALCULADA						4.30	

*Fuente: Elaboración propia*

**TABLA N° 19**

**RELEVANCIA DE LAS CAPACIDADES DE DESEMPEÑO DEL PERFIL PROFESIONAL**

ITEMS	EXPERTOS					MEDIA	RESULTADOS DE LA VALORACION
	EXP 1	EXP 2	EXP 3	EXP 4	EXP 5		
CAP1	4	3	4	5	5	4.20	ESENCIAL
CAP2	4	3	5	4	5	4.20	ESENCIAL
CAP3	4	3	4	4	5	4.00	NO ESENCIAL
CAP4	4	2	3	4	5	3.60	NO ESENCIAL
CAP5	4	3	2	5	5	3.80	NO ESENCIAL
CAP6	4	4	2	5	5	4.00	NO ESENCIAL
CAP7	4	2	4	5	5	4.00	NO ESENCIAL
CAP8	4	4	5	5	4	4.40	ESENCIAL
CAP9	4	4	5	5	4	4.40	ESENCIAL
CAP10	4	2	4	4	5	3.80	NO ESENCIAL
CAP11	3	4	5	4	4	4.00	NO ESENCIAL
CAP12	3	3	5	5	5	4.20	ESENCIAL
CAP13	3	3	3	5	5	3.80	NO ESENCIAL
CAP14	4	2	3	5	5	3.80	NO ESENCIAL
CAP15	4	4	3	5	5	4.20	ESENCIAL
CAP16	4	4	3	5	5	4.20	ESENCIAL
CAP17	3	5	4	5	5	4.40	ESENCIAL
CAP18	4	3	4	4	5	4.00	NO ESENCIAL
CAP19	3	3	4	4	5	3.80	NO ESENCIAL
CAP20	4	2	4	4	5	3.80	NO ESENCIAL
CAP21	4	3	4	4	5	4.00	NO ESENCIAL
CAP22	4	4	4	4	5	4.20	ESENCIAL
CAP23	4	4	5	4	5	4.40	ESENCIAL
CAP24	3	3	5	4	5	4.00	NO ESENCIAL
CAP25	3	2	3	4	5	3.40	NO ESENCIAL
CAP26	4	2	3	4	5	3.60	NO ESENCIAL
CAP27	4	2	5	4	5	4.00	NO ESENCIAL
CAP28	4	3	3	4	5	3.80	NO ESENCIAL
CAP29	4	4	5	4	5	4.40	ESENCIAL
CAP30	4	3	4	4	5	4.00	NO ESENCIAL
CAP31	3	3	5	5	4	4.00	NO ESENCIAL
CAP32	4	3	2	5	5	3.80	NO ESENCIAL
CAP33	3	4	5	5	4	4.20	ESENCIAL
CAP34	3	4	2	5	5	3.80	NO ESENCIAL
CAP35	4	3	5	5	5	4.40	ESENCIAL
MEDIA GENERAL CALCULADA						4.02	

*Fuente: Elaboración propia*



**TABLA N° 20**  
**RESUMEN DE LOS ÍNDICES DE CONCORDANCIA\* OBTENIDAS**

INDICE CONCORDANCIA (I.C.)	MEDIA
I.C. DE LAS DIMENSIONES	5.00
I.C. DE LAS COMPETENCIAS	4.30
I.C. DE LAS CAPACIDADES DE DESEMPEÑOS	4.02

*Fuente: Elaboración propia*

(\*) Forma operativa de sintetizar las valoraciones efectuadas por el grupo de expertos

- Que la media sea equivalente mayor a 4, significa que en buena medida la valoración de los expertos reconocen la congruencia y relevancia de la mayoría (80%) de los indicadores respecto a los criterios ó indicadores y sus constructos referido en el instrumento de medición.
- Por lo que podemos decir que el instrumento analizado es considerado como muestra representativa del constructo “Perfil Profesional de Docente de IEST”

**e) Concordancia entre jueces en base al índice de la media general calculada**

**TABLA N° 21**  
**RESULTADOS SEGÚN CRITERIOS DE CALIFICACION**

CATEGORÍAS DE EVALUACIÓN	CRITERIOS DE CALIFICACIÓN	DIMENSIONES	COMPETENCIAS	CAPACIDADES DE DESEMPEÑO
RELEVANCIA	ESENCIAL	(NINGUNO)	COMP3, COMP4, COMP7, COMP8	CAP1, CAP2, CAP8, CAP9, CAP12, CAP15, CAP16, CAP17, CAP22, CAP23, CAP29, CAP33, CAP35
	ÚTIL PERO NO ESENCIAL	DIM1, DIM2, DIM3, DIM4	(NINGUNO)	(NINGUNO)
	NO ESENCIAL	(NINGUNO)	COMP1, COMP2, COMP5, COMP6	CAP3, CAP4, CAP5, CAP6, CAP7, CAP10, CAP11, CAP13, CAP14, CAP18, CAP19, CAP20, CAP21, CAP24, CAP25, CAP26, CAP27, CAP28, CAP30, CAP31, CAP32, CAP34

*Fuente: Elaboración propia*

### **RESUMEN 01: INTERPRETACIÓN ESTADÍSTICA**

Según la concordancia entre jueces en base al índice de la Media Calculada, tenemos los siguientes resultados:

#### **DIMENSIONES**

- ▶ Cero Dimensiones, calificados como “Esenciales”
- ▶ 04 Dimensiones, calificados como “Útil pero no esencial”
- ▶ Cero Dimensiones, calificados como “No esenciales”

#### **COMPETENCIAS**

- ▶ 04 Competencias, calificados como “Esenciales”
- ▶ Cero Competencias, calificados como “Útil pero no esencial”
- ▶ 04 Competencias, calificados como “No esenciales”
- ▶ 13 Capacidades de Desempeños, calificados como “Esenciales”
- ▶ Cero Capacidades de Desempeños, calificados como “Útil pero no esencial”
- ▶ 22 Capacidades de Desempeños, calificados como “No esenciales”

#### **f) Las concordancias entre jueces**

- El consenso logrado por los expertos es de especial consideración, pues revela la congruencia y relevancia de sus apreciaciones, que como se puede ver no han descalificado significativamente algún elemento del instrumento.
- Un alto grado de las calificaciones de los expertos demostraría que se reconoce la congruencia y relevancia de los indicadores con respecto a las dimensiones y constructo en estudio (perfil profesional), además, de resaltar que ningún experto rechazado significativamente algún criterio o indicador y mucho menos que haya habido consenso para ello.
- Podemos asignar la media obtenida de las valoraciones de los jueces como índice de concordancia.

#### **g) Interpretación específica de resultados**

- Los indicadores consignados como “no esencial” deben ser evaluados, tal que puedan ser replanteados, cambiarlos o suprimirlos por otros: 03 competencias y 22 capacidades de desempeño.
- Los indicadores consignados como “útil pero no esencial”, deben ser evaluados semánticamente: 04 Dimensiones, 0 competencias, y 0 capacidades de desempeño.

## h) Presentación o redacción de los Indicadores

**TABLA N° 22**

### UBICACIÓN DE LOS INDICADORES DEL PERFIL PROFESIONAL, SEGÚN CRITERIOS DE CALIFICACION DE LA REDACCIÓN

CATEGORÍAS DE EVALUACIÓN	CRITERIOS DE CALIFICACIÓN	DIMENSIONES	COMPETENCIAS	CAPACIDADES DE DESEMPEÑO
PRESENTACIÓN	CLARO	1,2	2,3,4,5,6,7,10, 11,13,14,16,17	5,7,12,13,15,17,19,21 ,25,28
	NO CLARO	3	1,8,9,12,15	1,2,3,4,6,8,9,10,11,14, 16,18, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 29, 30

*Fuente: Elaboración propia*

## i) Interpretación

Los aspectos, criterios e indicadores, consignados como “no claros”, deben ser corregidos en lo que respecta a su redacción considerando para ello las sugerencias hechas por los expertos.

## 1.2. Cálculo estadístico para identificar el grado de aceptación del perfil profesional por los docentes de los IEST

### a) Utilización de Tablas de Frecuencias y la Media.

Para ubicar el nivel o grado de aceptación se estableció por convención un cuadro con escalas progresivas en donde se indica los significados de aceptación y sus valores correspondientes”:

**TABLA N° 23**

### NIVEL DE ACEPTACIÓN SEGÚN COEFICIENTE

NIVELES ACEPTACIÓN	COEFICIENTE DE SIGNIFICACIÓN
Insignificante	0,00 - 0.20
Medio	0,21 - 0.50
Alto	0,51 - 0.80
Muy alto	0,81 - 1.00

*Fuente: Elaboración propia*

### COEFICIENTE DE SIGNIFICACIÓN (CS)

Es el cociente de la Media Obtenida experimentalmente y la Media Máxima (3). Luego este resultado se le ubica en la Tabla de Escala de significados de Aceptación.

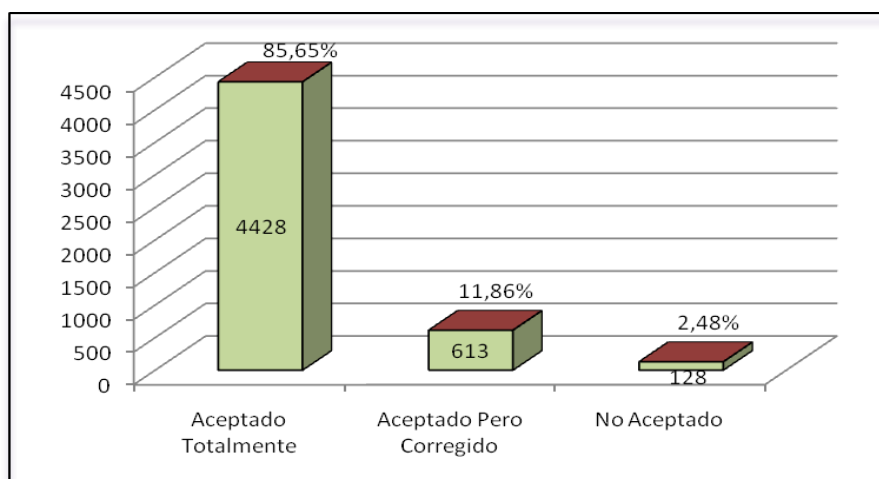
**b) Interpretación Estadística General: de todos los indicadores (Dimensiones, Competencias y Capacidades de Desempeño del Perfil Profesional)**

**TABLA N° 24**

INDICADORES	AT	APC	NA	TOTAL	MEDIA
47 Indicadores:  • 4 Dimensiones • 8 Competencias • 35 Capacidades	4428	613	128	5170	2,831
FREC. ABSOLUTA	4428	613	128	5170	2,831
FREC. RELATIVA	0,8565	0,1186	0,0248	1,0000	CS: 0,9438

**GRÁFICO N° 06**

**NIVELES DE ACEPTACIÓN DE TODOS LOS INDICADORES DEL PERFIL PROFESIONAL**



En la Tabla N° 24, se muestra las frecuencias de todos los indicadores de manera global del perfil profesional, de 110 profesores encuestados en los 47 indicadores (4 dimensiones, 8 competencias y 35 capacidades de desempeño, identificamos 4,428 respuestas que representa el 85.65%, manifiestan que “Aceptan totalmente” los Indicadores del perfil profesional. Por otro lado, 613 respuestas que equivale el 11.86% declaran que las “Acepta pero deber ser corregido”. Finalmente 128 respuestas, que representan el 2.48% del total de profesores encuestados manifiestan que “No acepta” las dimensiones del perfil.

Además, se observa una media de 2.831 de puntuación, la cual mantiene un escaso margen al puntaje máximo de la media que es 3.00. Lo que significa que existe una identificación de alta significación de profesores que “Aceptan totalmente” los indicadores del perfil. El coeficiente de significación (CS) es 0.9438, que es la relación de la media obtenida y la media máxima.

En síntesis, se aprecia, en sentido mayoritario, una tendencia altamente positiva que “Acepta totalmente” los Indicadores del perfil profesional.

## c) Interpretación Estadística Específica

### c.1. Interpretación Estadística de las Dimensiones del Perfil Profesional

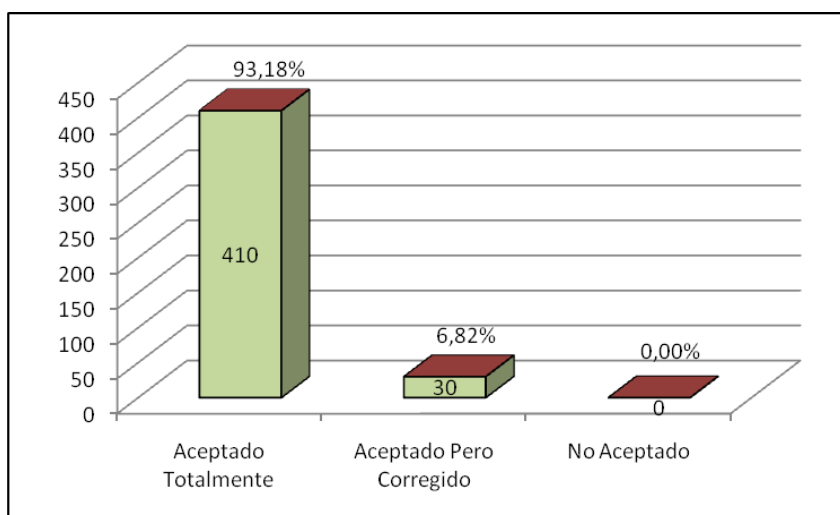
**TABLA N° 25**

**TABLA DE FRECUENCIAS DE LAS DIMENSIONES DEL PERFIL PROFESIONAL**

INDICADOR	AT	APC	NA	TOTAL	MEDIA
DIM1	102	8	0	110	2,927
DIM2	104	6	0	110	2,945
DIM3	103	7	0	110	2,936
DIM4	101	9	0	110	2,918
FREC. ABSOLUTA	410	30	0	440	2,932
FREC. RELATIVA	0,9318	0,0682	0,0000	1,0000	CS: 0,9773

**GRÁFICO N° 07**

**NIVELES DE ACEPTACIÓN DE LAS DIMENSIONES DEL PERFIL PROFESIONAL**



En la Tabla N° 25, se muestra las frecuencias de las dimensiones del perfil profesional, de 110 profesores encuestados en los 04 indicadores, 410 respuestas que representa el 93.18%, manifiestan que “Aceptan totalmente” las dimensiones del perfil profesional. Por otro lado, 30 respuestas que equivale el 6.82% declaran que las “Acepta pero deber ser corregido”. Finalmente el 0.00% del total de profesores, o sea ningún profesor manifiesta que “No acepta” las dimensiones del perfil.

Además, se observa una media de 2.932 de puntuación, la cual mantiene un escaso margen al puntaje máximo de la media que es 3.00. Lo que significa que existe una identificación de alta significación de profesores que “Aceptan totalmente” las dimensiones del perfil. El coeficiente de significación (CS) es 0.9773, que es la relación de la media obtenida y la media máxima.

En síntesis se aprecia en sentido mayoritario una tendencia altamente positiva que “Acepta totalmente” las dimensiones del perfil profesional.

## c.2. Interpretación Estadística de las Competencias del Perfil Profesional

**TABLA N° 26**

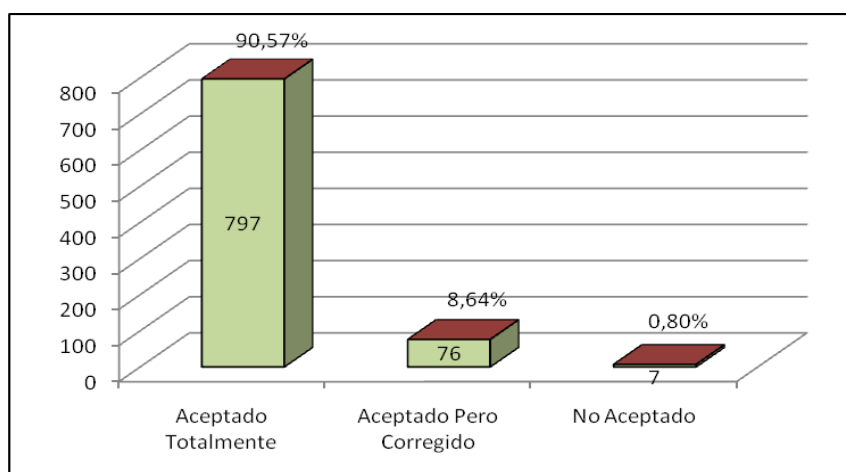
**TABLA DE FRECUENCIAS DE LAS COMPETENCIAS DEL PERFIL PROFESIONAL**

INDICADOR	AT	APC	NA	TOTAL	MEDIA
COMP 1	101	9	0	110	2,918
COMP 2	99	10	1	110	2,891
COMP 3	103	7	0	110	2,936
COMP 4	100	9	1	110	2,900
COMP 5	100	9	1	110	2,900
COMP 6	104	5	1	110	2,936
COMP 7	98	11	1	110	2,882
COMP 8	92	16	2	110	2,818
FREC. ABSOLUTA	797	76	7	880	2,898
FREC. RELATIVA	0,9057	0,0864	0,0080	1,0000	CS: 0,9659

Fuente: elaboración propia

**GRÁFICO N° 08**

**NIVELES DE ACEPTACIÓN DE LAS COMPETENCIAS DEL PERFIL PROFESIONAL**



En la Tabla N° 26, se muestra las frecuencias de las competencias del perfil profesional, de 110 profesores encuestados en los 08 indicadores, 797 respuestas que representa el 90.57%, manifiestan que “Acepta totalmente” las competencias del perfil profesional. Por otro lado, 76 respuestas que equivale el 8.64% declaran que las “Aceptan pero debe ser Corregido”. Finalmente, 7 profesores, que representa el 0.80% del total, manifiestan que “No acepta” las competencias del perfil.

Además, se observa una media de 2.898 de puntuación, la cual mantiene un pequeño margen al puntaje máximo de la media que es 3.00. Lo que significa que existe una identificación de alta significación de profesores que “Aceptan totalmente” las competencias del perfil.

El coeficiente de significación (CS) es 0.9659 que es la relación de la media obtenida y la media máxima.

En síntesis, se aprecia, en sentido mayoritario, una tendencia suficientemente positiva que “Aceptan totalmente” las competencias del perfil profesional.

**TABLA N° 27**

**COMPETENCIAS DEL PERFIL PROFESIONAL POR ORDEN DE PUNTAJE DE LA MEDIA**

COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN	MEDIA
<b>COMP 3</b>	Planifica las actividades curriculares, coherentes con los criterios pedagógicos, características de sus estudiantes, diversificación curricular, y el proyecto productivo y educativo Regional.	2,9364
<b>COMP 6</b>	Evalúa los logros de aprendizaje, el proceso de producción de conocimientos y el desarrollo de actitudes, capacidades y competencias de sus estudiantes, asegurando una evaluación justa, formativa, cualitativa y sumativa.	2,9364
<b>COMP 1</b>	Demuestra una cultura emprendedora con valores cívicos humanistas, que contribuye con el desarrollo del país, de acuerdo con las características de un liderazgo competente.	2,9182
<b>COMP 4</b>	Implementa y organiza, el aula o espacio curricular de intervención para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, dentro de un marco de convivencia, clima de aceptación y ambiente de trabajo accesible para todos.	2,9000
<b>COMP 5</b>	Gestiona y conduce el proceso pedagógico en el aula o ámbito de intervención, asegurando principalmente el aprendizaje significativo, el pensamiento crítico, reflexivo y complejo, mediante el uso de estrategias y metodologías pertinentes, así como los recursos y materiales didácticos disponibles, logrando eficacia y sostenibilidad en los aprendizajes y competencias previstas en sus estudiantes.	2,9000
<b>COMP 2</b>	Desarrolla una interrelación positiva con su entorno, garantizando la eficacia en los logros de aprendizaje de sus estudiantes.	2,8909
<b>COMP 7</b>	Contribuye activamente en la gestión del desarrollo institucional del IEST, mediante su participación en la aplicación de los instrumentos de gestión, en la forja de un clima institucional armonioso y en el desarrollo de proyectos de innovación institucional y fortaleciendo a los órganos descentralizados del sistema educativo.	2,8818
<b>COMP 8</b>	Asume compromisos desde su identidad docente con el desarrollo integral de la comunidad local o regional, participando en proyectos de inversión pública y espacios de participación ciudadana.	2,8182

*Fuente: Elaboración propia*

### c.3. Interpretación Estadística de las Capacidades de Desempeño del Perfil Profesional

**TABLA N° 28**

**TABLA DE FRECUENCIAS DE LAS CAPACIDADES DE DESEMPEÑO DEL PERFIL PROFESIONAL**

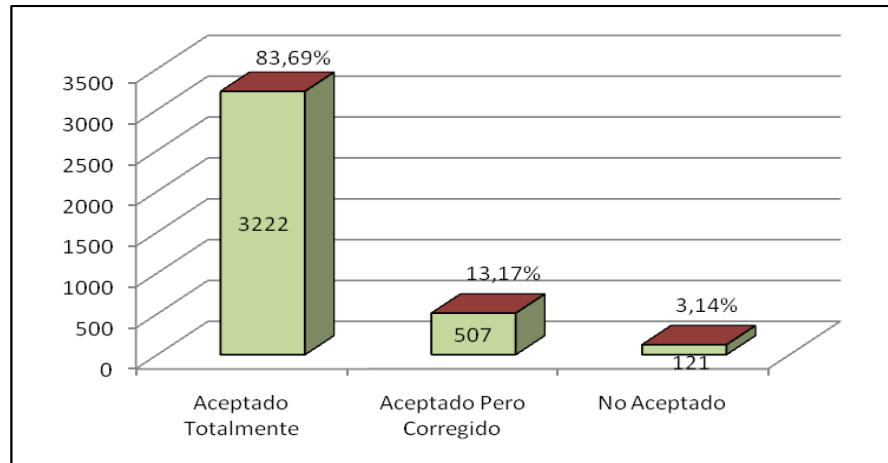
INDICADOR	AT	APC	NA	TOTAL	MEDIA
CAP 1	99	11	0	110	2,900
CAP 2	96	8	6	110	2,818
CAP 3	97	12	1	110	2,873
CAP 4	99	9	2	110	2,882
CAP 5	99	10	1	110	2,891
CAP 6	98	11	1	110	2,882
CAP 7	90	15	5	110	2,773
CAP 8	95	15	0	110	2,864
CAP 9	98	12	0	110	2,891
CAP 10	99	9	2	110	2,882
CAP 11	99	11	0	110	2,900
CAP 12	98	12	0	110	2,891
CAP 13	98	12	0	110	2,891
CAP 14	95	12	3	110	2,836
CAP 15	98	12	0	110	2,891
CAP 16	106	3	1	110	2,955
CAP 17	95	12	3	110	2,836
CAP 18	102	7	1	110	2,918
CAP 19	96	13	1	110	2,864
CAP 20	84	25	1	110	2,755
CAP 21	98	9	3	110	2,864
CAP 22	99	10	1	110	2,891
CAP 23	71	32	7	110	2,582
CAP 24	93	12	5	110	2,800
CAP 25	96	11	3	110	2,845
CAP 26	94	12	4	110	2,818
CAP 27	102	8	0	110	2,927
CAP 28	96	11	3	110	2,845
CAP 29	87	17	6	110	2,736
CAP 30	96	12	2	110	2,855
CAP 31	78	24	8	110	2,636
CAP 32	69	26	15	110	2,491
CAP 33	65	34	11	110	2,491
CAP 34	66	32	12	110	2,491
CAP 35	71	26	13	110	2,527
FREC. ABSOLUTA	3222	507	121	3850	2,805
FREC. RELATIVA	0,8369	0,1317	0,0314	1,0000	CS: 0,9352

Fuente: Elaboración propia



**GRÁFICO N° 09**

**NIVELES DE ACEPTACIÓN DE LAS CAPACIDADES DE DESEMPEÑO DEL PERFIL PROFESIONAL**



En la Tabla N° 28, se muestra las frecuencias de las capacidades de desempeño del perfil profesional, de 110 profesores encuestados en los 35 indicadores, 3,222 respuestas que representa el 83.69%, manifiestan que “Acepta totalmente” las capacidades de desempeño del perfil profesional. Por otro lado, 507 respuestas que equivale el 13.17% declaran que las “Acepta pero debe ser corregido”. Finalmente el 121 respuestas, que representa el 3.14% del total de profesores, declaran “No acepta” las capacidades de desempeño del perfil profesional.

Además, se observa una media de 2.805 de puntuación, la cual mantiene un margen considerable al puntaje máximo de la media que es 3.00. Lo que significa que existe una identificación de alta significación de profesores que “Aceptan totalmente” las capacidades de desempeño del perfil. El coeficiente de significación (CS) es 0.9352 que es la relación de la media obtenida y la media máxima.

En síntesis, se aprecia, en sentido mayoritario, una tendencia alta positiva que “Aceptan totalmente” las capacidades de desempeño del perfil profesional.

**RESUMEN 2: INTERPRETACIÓN ESTADÍSTICA**

Según la interpretación de los resultados de las tablas de frecuencias y de las medias, existe una alta aceptación de los profesores a las dimensiones, competencias y capacidades de desempeño del Perfil profesional.

## **2. Proceso de prueba de hipótesis**

### **2.1. Prueba de la validación del perfil profesional mediante juicio de expertos**

Para la prueba de hipótesis de alto nivel de validez mediante juicio de expertos, se hace referencia a la Tabla N° 20, sobre el índice de concordancia. Presentamos la siguiente tabla que relaciona el índice de concordancia con las medias y el coeficiente de significación:

**TABLA N° 29**  
**LOS INDICES DE CONCORDANCIA Y SU COEFICIENTE DE SIGNIFICACION**

INDICE CONCORDANCIA (I.C.)	MEDIA EXPERIMENTAL	MEDIA MAXIMA	COEFICIENTE SIGNIFICACION
I.C. DE LAS DIMENSIONES	5,00	5,00	1,00
I.C. DE LAS COMPETENCIAS	4,30	5,00	0,86
I.C. DE LAS CAPACIDADES DE DESEMPEÑOS	4,02	5,00	0,80

*Fuente: Elaboración propia*

- Que la media experimental sea mayor a 4, significa que en buena medida la valoración de los expertos reconocen la congruencia y relevancia de la mayoría (75%) de los indicadores respecto a los criterios ó indicadores y sus constructos referido en el instrumento de medición.
- Asimismo, el coeficiente de significación, que es el cociente que se obtiene entre la media experimental y la media máxima, se encuentra entre la puntuaciones de 0.80 a 1.00. La cual expresa un nivel alto de aceptación de los indicadores del perfil, por parte de los expertos.
- Por lo que podemos decir que el instrumento analizado es considerado como muestra representativa del constructo “Perfil Profesional de Docente de IEST”

## **2.2. Prueba del nivel de aceptación de los profesores con respecto al perfil profesional**

Para la prueba de hipótesis del grado de aceptación de los profesores con respecto al perfil profesional, debemos recordar la Tabla N° 13 del presente informe en la cual se establece el valor de cada criterio de respuesta de los profesores encuestados:

**TABLA N° 30**  
**CRITERIOS DEL NIVEL DE ACEPTACIÓN DE LA ENCUESTA A LOS PROFESORES**

CRITERIOS	VALOR	CODIGO
Aceptado totalmente:	3	A
Aceptado pero debe ser corregido	2	B
No aceptado	1	C

*Fuente: Elaboración propia*

## Planteamiento de las hipótesis estadísticas

Hipótesis Nula ( $H_0$ ): *El porcentaje de profesores identificados entre el Criterio A (valor=2) y Criterio B (valor=3) es menor de 50%.*

Hipótesis Alternativa ( $H_1$ ): *El porcentaje de profesores identificados con Criterio 2 y Criterio 3 es mayor que 50%*

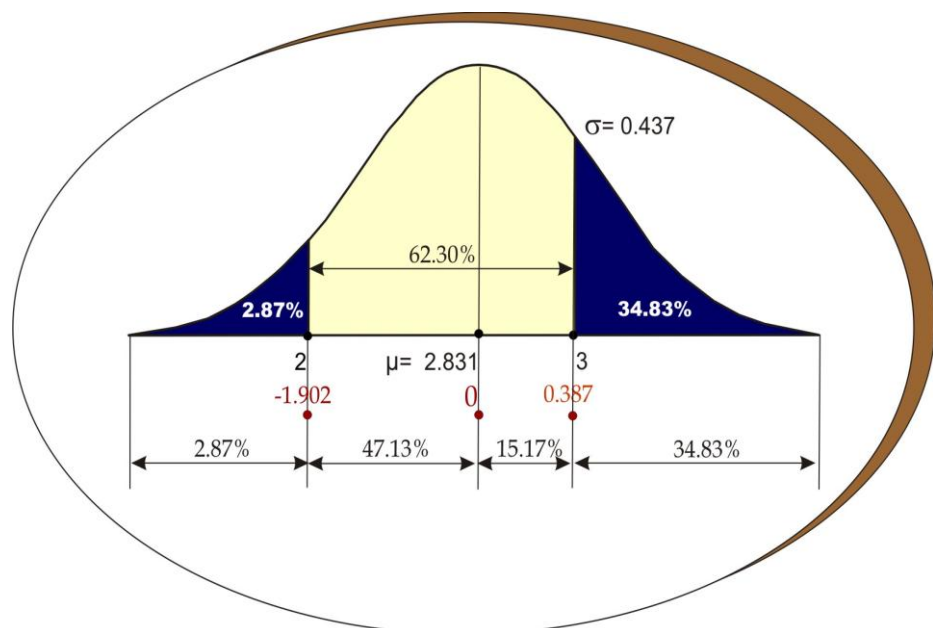
Nota: Se ha tomado como referencia los criterios A y B porque ambos aceptan los indicadores del perfil. La primera lo acepta "totalmente", y la segunda lo acepta pero debe ser "corregido".

## Cálculo del estadístico de prueba: Puntuación Estándar "Z"

Los puntajes de una encuesta siguen una distribución normal con una media de 2.831 de puntuación y una desviación estándar de 0.437. Determinar que probabilidad tiene un profesor que su puntuación de la encuesta se ubique entre 2 y 3.

DATOS	FÓRMULA	CÁLCULO
$\mu = 2.831$	$Z = \frac{X - \mu}{\sigma}$	$P(2 < x < 3) = P(-1,902 < z < 0,387)$
$\sigma = 0.437$		$P(0 < z < 0,387) + P(0 < z < 1,902)$
$X_A = 2$		0,1517 + 0,4713
$X_B = 3$		15,17% + 47,13%
		Respuesta: 62,30%

**GRÁFICO N° 10**  
**PUNTUACIÓN ESTÁNDAR "Z"**



## Resultado estadístico

Puesto que la “z” calculada es igual 62.30% mayor que 50%, en consecuencia se acepta la hipótesis Alternativa ( $H_1$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ). Según la Tabla N° 5 sobre el nivel de aceptación, le corresponde el nivel “alto”

Por otro lado la puntuación del coeficiente de significación es de 0.9503, calculada entre la Media Experimental (2.831) y la Media Máxima (3). El coeficiente mencionado se encuentra dentro del rubro “Muy Alto”, dentro de los valores de 0.81 – 1.00

### 2.3. Prueba de relación de significatividad de las dimensiones del perfil profesional con sus respectivas competencias

#### Procedimiento

- a) Se consideró la data categorizada y codificada de la encuesta a los docentes.  
El instrumento aplicado a los docentes ha medido el grado de aceptación tanto de las dimensiones como de sus respectivas competencias, ambas en escala de Likert.
- b) Se aplicó el estadístico inferencial Rho de Spearman. Para ello, se utilizó el programa SPSS

**TABLA N° 31**

**NIVELES DE CORRELACIÓN SEGÚN SUS COEFICIENTES RESPECTIVOS**

NIVEL DE CORRELACIÓN	COEFICIENTE POSITIVA	COEFICIENTE NEGATIVA
Correlación perfecta	1,00	-1,00
Correlación excelente o muy alta	(0,90<r<1)	(-1<r<-0,90)
Correlación aceptable o alta	(0,80<r<0,90)	(-0,90<r<-0,80)
Correlación regular ó moderada	(0,60<r<0,80)	(-0,80<r<-0,60)
Correlación mínima ó baja	(0,30<r<0,60)	(-0,60<r<-0,30)
Correlación nula o no hay correlación	(0,00<r<0,30)	(-0,30<r<-0,00)

*Fuente: Elaboración propia, basado en Martínez (2,005, p. 636) y Bisquerra (2,004, p.212)*

- c) En total son 04 dimensiones. Entonces se correlacionó cada dimensión con sus respectivas competencias.
- d) Hipótesis Estadística:  
 **$H_0$ : No existe correlación entre cada Dimensión y sus correspondientes Competencias**  
 **$H_1$ : Existe correlación entre cada Dimensión y sus correspondientes Competencias**
- e) Resultados:

## DIMENSIÓN 1

### Informe SPSS

			DIM1	COMP1-2
Rho de Spearman	DIM1	Coeficiente de correlación	1,000	,777(**)
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	COMP1-2	Coeficiente de correlación	,777(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

	N	Rho Spearman	Valor p
Dimensión 1 Competencias 1 y 2	110	0.777	0.000

### INTERPRETACION

El coeficiente de correlación de Spearman es 0.777, que denota una correlación positiva regular o moderada, el mismo que indica que a mayor grado de aceptación de la dimensión 1 se presenta un mayor grado de aceptación de las competencias 1 y 2.

El valor p, 0.00, indica que  $H_0$  es rechazada, validándose por tanto nuestra hipótesis de trabajo a un nivel de confianza de 95%. Existe una correlación significativa entre ambas.

## DIMENSIÓN 2

### Informe SPSS

			DIM2	COMP3-6
Rho de Spearman	DIM2	Coeficiente de correlación	1,000	,656(**)
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	COMP3-6	Coeficiente de correlación	,656(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

	N	Rho Spearman	Valor p
Dimensión 2 y Competencias 3, 4, 5 y 6	110	0.656	0.000

### INTERPRETACION

El coeficiente de correlación de Spearman es 0.656, que denota una correlación positiva regular, el mismo que indica que a mayor grado de aceptación de la dimensión 2 se presenta un mayor grado de aceptación de las competencias 3, 4, 5 y 6..

El valor p, 0.000, indica que  $H_0$  es rechazada, validándose por tanto nuestra hipótesis de trabajo a un nivel de confianza de 95%. Existe una correlación significativa entre ambas.

### DIMENSIÓN 3

#### Informe SPSS

			DIM3	COMP7
Rho de Spearman	DIM3	Coeficiente de correlación	1,000	,750(**)
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	COMP7	Coeficiente de correlación	,750(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

	N	Rho Spearman	Valor p
Dimensión 3 y Competencia 7	110	0.750	0.000

### DIMENSIÓN 4

#### Informe SPSS

			DIM4	COMP8
Rho de Spearman	DIM4	Coeficiente de correlación	1,000	,688(**)
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	COMP8	Coeficiente de correlación	,688(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

	N	Rho Spearman	Valor p
Dimensión 4 y Competencia 8	110	0.688	0.000

#### INTERPRETACION

El coeficiente de correlación de Spearman es 0.688, que denota una correlación positiva regular, el mismo que indica que a mayor grado de aceptación de la dimensión 4 se presenta un mayor grado de aceptación de la competencia 8. El valor p, 0.000, indica que  $H_0$  es rechazada, validándose por tanto nuestra hipótesis de trabajo a un nivel de confianza de 95%. Existe una correlación significativa entre ambas.

## 2.4. Prueba de la relación de significatividad de las competencias del perfil profesional con sus respectivas capacidades de desempeño

### Procedimiento

a) Se consideró la data categorizada y codificada de la encuesta a los docentes.

El instrumento aplicado a los docentes ha medido el grado de aceptación

tanto de las competencias como de sus respectivas capacidades de desempeño, ambas en escala de Likert.

- b) Se aplicó el estadístico inferencial Rho de Spearman. Para ello, se utilizó el programa SPSS
- c) En total son 08 competencias. Entonces se correlacionó cada competencia con sus respectivas capacidades de desempeño.
- d) Hipótesis Estadística:

**H<sub>0</sub>: No existe correlación entre cada Competencia y sus correspondientes Capacidades de Desempeño**

**H<sub>1</sub>: Existe correlación entre cada Competencia y sus correspondientes Capacidades de Desempeño**

- e) Resultados:

#### COMPETENCIA 1

Informe SPSS

			COMP1	CAP1-4
Rho de Spearman	COMP1	Coefficiente de correlación	1,000	,561(**)
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	CAP1-4	Coefficiente de correlación	,561(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

	N	Rho Spearman	Valor p
Competencia 1 y Capacidades de Desempeño 1, 2,3 y 4	110	0.561	0.000

#### INTERPRETACION

El coeficiente de correlación de Spearman es 0.561, que denota una correlación positiva baja, el mismo que indica que a mayor grado de aceptación de la competencia 1 se presenta un menor grado de aceptación de las capacidades de desempeño 1, 2, 3 y 4. El valor p, 0.000 indica que H<sub>0</sub> es rechazada, validándose por tanto nuestra hipótesis de trabajo a un nivel de confianza de 95%. Existe una correlación significativa entre ambas, pero baja.

## COMPETENCIA 2

### Informe SPSS

			COMP2	CAP5-7
Rho de Spearman	COMP2	Coeficiente de correlación	1,000	,565(**)
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	CAP5-7	Coeficiente de correlación	,565(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

	N	Rho Spearman	Valor p
Competencia 2 y Capacidades de Desempeño 5, 6 y 7	110	0.565	0.000

### INTERPRETACION

El coeficiente de correlación de Spearman es 0.565, que denota una correlación positiva baja, el mismo que indica que a mayor grado de aceptación de la competencia 2 se presenta un menor grado de aceptación de las capacidades de desempeño 5, 6, y 7. El valor p, 0.000 indica que Ho es rechazada, validándose por tanto nuestra hipótesis de trabajo a un nivel de confianza de 95%. Existe una correlación significativa entre ambas, pero baja.

## COMPETENCIA 3

### Informe SPSS

			COMP3	CAP8-14
Rho de Spearman	COMP3	Coeficiente de correlación	1,000	,500(**)
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	CAP8-14	Coeficiente de correlación	,500(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

	N	Rho Spearman	Valor p
Competencia 3 y Capacidades de Desempeño 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14	110	0.500	0.00

### INTERPRETACION

El coeficiente de correlación de Spearman es 0.500, que denota una correlación positiva baja, el mismo que indica que a mayor grado de aceptación de la competencia 3 se presenta un menor grado de aceptación de las capacidades de desempeño 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14. El valor p, 0.000 indica que Ho es rechazada, validándose por tanto nuestra hipótesis de trabajo a un nivel de confianza de 95%. Existe una correlación significativa entre ambas, pero baja.



## COMPETENCIA 4

### Informe SPSS

			COMP4	CAP15-17
Rho de Spearman	COMP4	Coeficiente de correlación	1,000	,740(**)
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	CAP15-17	Coeficiente de correlación	,740(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

	N	Rho Spearman	Valor p
Competencia 4 y Capacidades de Desempeño 15, 16 y 17	110	0.740	0.000

### INTERPRETACION

El coeficiente de correlación de Spearman es 0.740, que denota una correlación positiva regular, el mismo que indica que a mayor grado de aceptación de la competencia 4 se presenta un mayor grado de aceptación de las capacidades de desempeño 15, 16, y 17. El valor p, 0.00, indica que Ho es rechazada, validándose por tanto nuestra hipótesis de trabajo a un nivel de confianza de 95%. Existe una correlación significativa entre ambas.

## COMPETENCIA 5

### Informe SPSS

			COMP5	CAP18-25
Rho de Spearman	COMP5	Coeficiente de correlación	1,000	,512(**)
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	CAP18-25	Coeficiente de correlación	,512(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

	N	Rho Spearman	Valor p
Competencia 5 y Capacidades de Desempeño 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25	110	0.512	0.000

### INTERPRETACION

El coeficiente de correlación de Spearman es 0.512, que denota una correlación positiva baja, el mismo que indica que a mayor grado de aceptación de la competencia 5 se presenta un menor grado de aceptación de las capacidades de desempeño 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25. El valor p, 0.000 indica que Ho es rechazada, validándose por tanto nuestra hipótesis de trabajo a un nivel de confianza de 95%. Existe una correlación significativa entre ambas, pero baja

## COMPETENCIA 6

### Informe SPSS

			COMP6	CAP26-28
Rho de Spearman	COMP6	Coeficiente de correlación	1,000	,542(**)
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	CAP26-28	Coeficiente de correlación	,542(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

	N	Rho Spearman	Valor p
Competencia 6 y Capacidades de Desempeño 26, 27 y 28	110	0.542	0.000

### INTERPRETACION

El coeficiente de correlación de Spearman es 0.542, que denota una correlación positiva baja, el mismo que indica que a mayor grado de aceptación de la competencia 6 se presenta un menor grado de aceptación de las capacidades de desempeño 26, 27 y 28. El valor p, 0.000 indica que  $H_0$  es rechazada, validándose por tanto nuestra hipótesis de trabajo a un nivel de confianza de 95%. Existe una correlación significativa entre ambas, pero baja.

## COMPETENCIA 7

### Informe SPSS

			COMP7	CAP29-32
Rho de Spearman	COMP7	Coeficiente de correlación	1,000	,510(**)
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	CAP29-32	Coeficiente de correlación	,510(**)	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

	N	Rho Spearman	Valor p
Competencia 7 y Capacidades de Desempeño 29, 30, 31 y 32	110	0.510	0.000

### INTERPRETACION

El coeficiente de correlación de Spearman es 0.510, que denota una correlación positiva baja, el mismo que indica que a mayor grado de aceptación de la competencia 7 se presenta un menor grado de aceptación de las capacidades de desempeño 29, 30, 31, y 32. El valor p, 0.004 indica que  $H_0$  es rechazada, validándose por tanto nuestra hipótesis de trabajo a un nivel de confianza de 95%. Existe una correlación significativa entre ambas, pero baja.

## COMPETENCIA 8

### Informe SPSS

			COMP8	CAP336-35
Rho de Spearman	COMP8	Coeficiente de correlación	1,000	,178
		Sig. (bilateral)	.	,063
		N	110	110
	CAP36-35	Coeficiente de correlación	,178	1,000
		Sig. (bilateral)	,063	.
		N	110	110

	N	Rho Spearman	Valor p
Competencia 8 y Capacidades de Desempeño 33, 34 y 35	110	0.178	0.063

El coeficiente de correlación de Spearman es 0.178 que denota una correlación nula, el mismo que indica que a mayor grado de aceptación de la competencia 8 no se presenta un mayor grado de aceptación de las capacidades de desempeño 33, 34 y 35. El valor p, 0.063 indica que  $H_0$  es aceptada, no pudiendo validarse nuestra hipótesis de trabajo a un nivel de confianza de 95%. No existe una correlación entre ambas.

**TABLA N° 32**

### RESUMEN DE RESULTADOS DE LA CORRELACION DE LAS VARIABLES X e Y, PRUEBA DE HIPOTESIS, SEGUN EL RHO DE SPEARMAN

Nº	VAR X	VAR Y	RHO SPEARMAN	VALOR P	CALIFICACION
01	DIM 1	COMP 1-2	0,777	0,000	CORRELACION POSITIVA REGULAR
02	DIM 2	COMP 3-6	0,656	0,000	CORRELACION POSITIVA REGULAR
03	DIM 3	COMP 7	0,750	0,000	CORRELACION POSITIVA REGULAR
04	DIM 4	COMP 8	0,688	0,000	CORRELACION POSITIVA REGULAR
05	COMP 1	CAP 1-4	0,561	0,000	CORRELACION POSITIVA BAJA
06	COMP 2	CAP 5-7	0,565	0,000	CORRELACION POSITIVA BAJA
07	COMP 3	CAP 8-14	0,500	0,522	CORRELACION POSITIVA BAJA
08	COMP 4	CAP 15-17	0,740	0,000	CORRELACION POSITIVA REGULAR
09	COMP 5	CAP 18-25	0,512	0,000	CORRELACION POSITIVA BAJA
10	COMP 6	CAP 26-28	0,542	0,000	CORRELACION POSITIVA BAJA
11	COMP 7	CAP29-32	0,510	0,000	CORRELACION POSITIVA BAJA
12	COMP 8	CAP 33-35	0,178	0,063	CORRELACION NULA

Fuente: Elaboración propia, en base al Programa SPSS

### **3. Discusión de resultados**

#### **3.1. Las concordancias entre jueces sobre la validez del perfil profesional**

Existe un consenso logrado por los expertos, revelando congruencia y relevancia de sus apreciaciones, que como se puede ver no han descalificado significativamente algún ítem del perfil profesional. Podemos asignar la media obtenida de las valoraciones de los jueces como índice de concordancia.

La concordancia de los jueces de las dimensiones del perfil fue 5.00 como valor de la media. Es un grado perfecto porque es igual a la máxima media. La concordancia de los jueces sobre las competencias del perfil equivale a 4.30 como valor de la media. También es una puntuación muy alta, porque su coeficiente de significación es 0.86 (el cociente entre media empírica y la media máxima). Igual modo se puede afirmar con respecto a las capacidades de desempeño que alcanzó 4.02 de puntuación como valor de la media. Su coeficiente de significación es 0.804.

Considerando que la validez de contenido es el grado de coincidencia entre el contenido teórico y el contenido del instrumento, podemos contrastar los resultados con los enfoques teóricos del perfil profesional.

A nivel de las dimensiones que logró una concordancia perfecta, se puede aseverar que hay una plena identificación con los conceptos de teóricos de la UNESCO; entre ellos, la de José Rivero (2003), quien sostiene que un perfil profesional descansa en cuatro dimensiones: personal, pedagógico, institucional y social.

No obstante a ello, existen ítemes de competencias y capacidades de desempeño que no logran una concordancia perfecta, pero sí logran una aprobación expresado en su coeficiente de significación. Sobre este particular, nos planteamos algunas preguntas como: ¿es posible reunir en un solo perfil profesional las “competencias y capacidades” del profesorado que satisfagan las demandas actuales de nuestra sociedad? ¿cómo ser un profesor profesional? y ¿qué competencias y capacidades conforman la profesionalidad para seleccionarlo, formarlo y evaluarlo?

Los contenidos elaborados de las dimensiones, competencias y capacidades de desempeño del presente perfil profesional, puesto a este estudio de análisis y evaluación, previa ajuste de redacción de algunos ítemes, tiene congruencia con los enfoques teóricos. Pero los enfoques teóricos poseen conceptos y prescripciones, de diferentes niveles de complejidad. Por lo que se justifica que algunas competencias y

capacidades de desempeño se debe seguir operacionalizandose en sub ítemes y actividades a desarrollar.

### **3.2. La aceptación de la estructura y elementos del perfil profesional por parte de los docentes de IEST**

Según la interpretación de los resultados de las tablas de frecuencias y de las medias, existe una alta aceptación de los profesores de las Dimensiones, Competencias y Capacidades de desempeño del Perfil profesional. Con respecto, al grado de aceptación de todo el perfil profesional en su conjunto, alcanza una media de 2.831 (frente a una media máxima de 3), un coeficiente de significación (CS) de 0.944 y el 85.65% de sus respuestas se identifican con el criterio "Aceptado totalmente", ubicándola en un alto grado de aceptación por parte de los profesores.

De la misma manera se puede afirmar con los demás componentes. Las dimensiones expresan una media de 2.831 alcanza, un 0.977 de CS, y el 93.18% de sus respuestas se identifican con el criterio "Aceptado totalmente". Las competencia expresan una media de 2.898, un puntaje de 0,966 de CS y el 90.57% de sus respuesta se identifican con el criterio "Aceptado totalmente". Las capacidades de desempeño, una media de 2.805, un puntaje de 0.935 de CS, y el 83.69% de sus respuestas se identifican con el criterio "Aceptado totalmente". Todos los coeficientes de significación indican un alto grado de identificación.

Aún cuando, todos los elementos del perfil tienen un alto grado de aceptación, porque sus CS se encuentran encima de 0.800. Distinguimos, que las capacidades de desempeño es el criterio de menos puntaje. Esto nos permite plantearnos las siguientes reflexiones:

Los indicadores del perfil profesional de las capacidades de desempeño responden a las teorías disciplinares que abordan las competencias que demanda el mundo actual (globalización, revolución tecnológica y sociedad de conocimiento) a los profesores de educación superior tecnológica. Dentro de estas competencias se encuentran la taxonomía de los "saberes" entre ellos la propuesta que sostiene Edgard Morín (1999, p.4).

Considerando que el profesor de educación superior técnica prepara jóvenes para insertarse en el mercado laboral, ya sea como trabajador o como empresario. Es pertinente asumir enfoques disciplinares modernos sobre la empresa. El puntaje obtenido nos plantea la probabilidad que los docentes asumen concepciones antiguas sobre la organización de la empresa, como el modelo taylorista y la organización

maquinal de la empresa. (Garvin, 1999, pp.14-25). Por lo que se requiere que los profesores asuman concepciones modernas de la empresa que propone este perfil profesional; dentro de las cuales destacan: la organización mecanizada de la empresa, el modelo de especialización flexible (Oñoro, 2007, pp.77-100) y la responsabilidad social de la empresa (Hammer y Champi, 1994, p. 75).

Los indicadores más importantes del perfil profesional del profesor de IEST son las relacionadas con la innovación tecnológica y las nuevas formas de producción de bienes y servicios. Pero no menos importante son los indicadores que se desprenden de las teorías antropológicas de la interculturalidad (López, 1996, p.21) y el enfoque de género (Bravo, 2004, p. 102).

El pensamiento complejo llevado a la pedagogía, la reconceptualización de la enseñanza, la concepción de las IEST como una “organización de aprendizaje de competencias profesionales” (Senge, 1994, p. 57) y los principios pedagógicos de la Educación Técnica son aportes nuevos de las teorías pedagógicas y psicológicas por la que se derivan indicadores sustanciales del perfil profesional del profesor de IEST.

El perfil profesional asume el enfoque de que los IEST constituyen en una “organización de aprendizaje” de competencias laborales y académicos por ser una unidad de conocimiento en la cual se enseña y promueve, no sólo a los estudiantes, sino también a los profesores, a ser personas informadas, que establece contacto con la ciencia y tecnología, desarrollando investigación para luego desplegarlo en los centros de producción de las empresas. Lo que se busca de ellos, es que logren a ser “Profesionales Facultados” y no “Profesionales Controlados” (Hammer, 1994, p. 75). El profesional facultado se mueve con autonomía por la confianza que él se tiene de él y de la confianza de los demás en él, lograda por su competencia demostrada, su integridad y ética. En ese proceso el profesorado de IEST construye la identidad profesional de los profesores.

Es remoto pensar la existencia de un profesor o profesora de IEST que cumpla, suficientemente, con todos los indicadores del perfil profesional. La actual definición ocupacional y profesional real nos muestra que los profesores de IEST presentan fortalezas y vacíos en desempeño profesional. Estos vacíos provienen de la etapa de formación inicial pedagógica, que fue organizada con enfoque pedagógicos antiguos sin adecuarse suficientemente con la globalización y la sociedad de información en donde la tecnología y el conocimiento están estrechamente interrelacionados generando un sinfín de desafíos a los IEST. Además, el profesorado de los IEST no se sitúa profesionalmente a los nuevos cambios políticos, económicos y laborales que atraviesa el país, entre ellos, la descentralización. Es sintomático la débil participación

del profesorado de IEST en órganos de participación descentralizada como los Consejos de Participación Regional de Educación (COPARE) y en los Consejos de Participación Local de Educación (COPALE) dentro de un contexto pluricultural, por la que les inhabilita aportar en el diseño y ejecución de Proyecto de Educación Regional (MED - Consejo Nacional de Educación, 2007, p.105)

Finalmente, los mencionados indicadores del perfil se orientan a responder al enfoque del desarrollo humano, ambiental y sostenible. Al considerar que el mundo, la sociedad y el medio ambiente están en permanentes cambios, podemos aseverar que todo perfil profesional no es estático sino es cambiante de acuerdo al avance de su disciplina, la ciencia, el desarrollo socio económico, los valores, los mercados, los contextos internacionales y nacionales, el medio ambiente, la cultura, y las demandas ciudadanas y del Estado. La UNESCO-OREALC (2006, pp 9-10) recomienda instituir una provechosa relación escuela (IEST) – empresa para desarrollar un equilibrio entre la oferta y la demanda del mercado laboral

El perfil profesional del docente de IEST además de ser un conjunto de características personales y profesionales explicitadas en los roles y funciones que deben mostrar en el ejercicio docente, también está asociado a una imagen de docencia deseable y contextualizada que se constituye en un referente para quienes optan por la profesión, para sus formadores y para quienes tienen la responsabilidad de tomar decisiones de políticas educativas (Rivero, 2003, p. 65).

### **3.3. La relación de significatividad de aceptación de las dimensiones con la aceptación de sus competencias, y estas últimas con la aceptación de las capacidades por parte de los docentes de IEST**

Se han contrastado 12 correlaciones de significatividad de dos variables (Ver Tabla N° 32), se empleó el estadístico Rho de Spearman. Del total, Once (11) de éstas correlaciones, han demostrado que hay relación positiva y significativa (05 coeficientes de correlación son calificadas como regular o moderada y 06 son consideradas, bajas).

El último contraste que corresponde a la variable competencia N° 8 (X) con la variable capacidad de desempeño 33-35 (Y), no poseen correlación o tiene una correlación nula entre ambas variables.

De acuerdo a los resultados de relación de significatividad se desprende que las dimensiones gozan de aceptación en relación con la aceptación de sus competencias.

De igual modo, las competencias gozan de aceptación en relación con la aceptación de las capacidades de desempeño.

Referente a la correlación N° 12 que existe nula correlación de significatividad, podemos considerar que la competencia y sus capacidades de desempeño, responden actividades del docente con respecto a la dimensión social – comunitaria. Está relacionada a la responsabilidad del docente con el desarrollo de la comunidad y/o región.

Es probable que los docentes no interiorizan sus competencias relativas al entorno de la Institución Educativa y sólo priorizan o dan mas importancia a sus responsabilidades profesionales en el aula y en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Del mismo modo podemos inferir esta reflexión con la correlación 11, que corresponde a la competencia N° 07, relativas a las actividades con la gestión institucional. Si bien, existe relación de significatividad, pero el coeficiente es muy bajo. Entonces, el docente de los IEST asumen con importancia sus competencias personales y pedagógicas. Pero, le restan importancia a sus competencias que corresponde a la dimensión institucional y a la social comunitaria dentro del marco de la descentralización del país (MED - Consejo Nacional de Educación, 2007, p.105).

#### **4. Adopción de las decisiones**

Se adopta los resultados de la validación del perfil mediante el juicio de expertos, en tanto tienen congruencia con los enfoques teóricos que sustenta la tesis. Por lo tanto, todos los elementos de la estructura del perfil se encuentran validados.

Al validarse el perfil profesional, bajo la concepción “en base a competencias”, se está asumiendo que el perfil profesional se orienta a promover en los profesores un desarrollo profesional sostenido, haciendo que su práctica profesional se traduzca en un efectivo desempeño docente.

Sin embargo, los indicadores consignados como “no esencial” deben ser evaluados, tal que puedan ser replanteados, cambiarlos o suprimirlos por otros. y los indicadores consignados como “útil pero no esencial”, deben ser evaluados semánticamente.

Los aspectos, criterios e indicadores, consignados como “no claros”, deben ser corregidos en lo que respecta a su redacción considerando para ello las sugerencias hechas por los expertos



Se asume los hallazgos encontrados sobre el alto grado de aceptación del perfil profesional por parte de los docentes. Esto significa que el perfil profesional goza de complacencia de la comunidad magisterial y tiene viabilidad para aplicarse a nivel nacional. Asimismo, con la aplicación de la puntuación estándar “Z” se determinó que el resultado de una encuesta de un profesor se encuentra entre la respuesta de “Aceptado totalmente” (puntaje 2) y la respuesta “Aceptado pero corregido” (puntaje 3) a una probabilidad del 62,64%.

En vista que la realidad es cambiante, los indicadores o ítems aceptados por los docentes debe seguir reajustándose. Los indicadores que tienen bajo coeficiente de significación deben ser evaluados y someterlos a un proceso de operacionalización y descomponerlos en sub ítems y actividades de buenas prácticas docentes.

Se acoge los resultados de la estadística inferencial de los 12 contratos de correlación, correspondiente a la relación de significatividad de los grados de aceptación de las dimensiones con el grado de aceptación de sus competencias, y éstas últimas con el grado de aceptación de sus capacidades de desempeño.

Por consiguiente, se acepta los 11 coeficientes de relación de significatividad. Pero se recomienda evaluar las variables de la correlación N° 12 en donde existe una nula relación de significatividad. Asumiendo que los docentes se identifican mas plenamente con sus responsabilidad que implica la dimensión personal y dimensión pedagógica, pero existen insuficientes criterios sobre sus desempeños y sus responsabilidades con el desarrollo de la comunidad y el apoyo a la gestión de calidad de la institución educativa como parte de la dimensión institucional y social comunitaria del perfil profesional en base a competencias. Este hallazgo coincide con la Tabla N° 27 en el cual se organiza a las competencias en un ranking por orden de puntaje de la media. En esta Tabla, la competencia N° 8 relacionada al desarrollo de la comunidad local, es la que tiene menos puntaje por lo que se encuentra ubicada en el último lugar.

## CONCLUSIONES

Entre los resultados más importante de la presente investigación tenemos: Primero, la validación del perfil profesional basado en competencias de docentes de Institutos de Educación Superior Tecnológico. Segundo, la identificación de un alto grado de aceptación del perfil profesional por parte de los mismos docentes de los IEST.

Un alcance importante de la investigación fue la identificación estadística de que existe una correlación de significatividad positiva entre el grado de aceptación de las dimensiones del perfil con sus respectivas competencias, y entre el grado de aceptación de las competencias con sus respectivas capacidades de desempeño. De las ocho correlaciones, solo una éstas, adquirió una correlación neutra.

Por lo tanto, este perfil validado y que goza de un alto grado de aceptación por la comunidad docente podría ser utilizado como un marco de buena enseñanza o un marco de buen desempeño para el diseño de instrumentos de evaluación del desempeño docente de los IEST; y por supuesto para elaborar los contenidos temáticos de los programas de formación en servicio. Tanto la evaluación de desempeño y la capacitación de formación en servicio son factores que inciden en el mejoramiento del desempeño docente asegurando la formación de competencias en los estudiantes de carrera técnica.

Por otro lado, los contenidos de este perfil también podrían utilizarse como un referente para organizar la malla curricular y el currículo de formación inicial de los jóvenes que proceden graduarse como profesores de Educación Superior Tecnológica.

Desde una perspectiva más específica, las conclusiones de la investigación son las siguientes:

1. El perfil profesional en base a competencias ha sido validado estadísticamente, mediante el método de la concordancia entre jueces o expertos. El consenso logrado por los expertos es de especial consideración, pues revela la congruencia y relevancia de sus apreciaciones, que como se puede ver no han descalificado significativamente algún elemento del perfil. Por lo tanto, un alto grado de las calificaciones de los expertos demostró que se reconoce la congruencia y relevancia de los indicadores (dimensiones, competencias y capacidades de desempeño) con respecto a sus respectivos constructos en estudio.

Es preciso resaltar que ningún experto ha rechazado significativamente algún criterio o indicador y mucho menos que haya habido consenso para ello. La validación del perfil implica que su estructura (dimensión, competencias y capacidades de desempeño) y sus componentes expresados en indicadores, tienen una relación lógica y coherente con los

fundamentos y enfoque teóricos que los sustentan

Además del método de la concordancia aplicada, se utilizó el coeficiente de significación, que es el cociente que se obtiene entre la media experimental y la media máxima, se encuentra entre la puntuaciones de 0.80 a 1.00. La cual expresa un nivel alto de aceptación de los indicadores del perfil, por parte de los expertos.

Al validarse el perfil profesional, bajo la concepción “en base a competencias”, se está asumiendo que el objetivo del perfil es promover en los profesores un desarrollo profesional sostenido, haciendo que su práctica profesional se traduzca en un efectivo desempeño docente.

2. La investigación ha determinado que los profesores de los IEST a nivel nacional, han mostrado un alto grado de aceptación por el perfil profesional en base a competencias, implicando el asentimiento a los ítems de su estructura (dimensión, competencias y capacidades de desempeño).

La dimensión pedagógica es la que tiene más alto puntaje de aceptación; y el de menos puntaje la constituye la dimensión social comunitaria. Mientras que las competencias que han obtenido los más altos puntajes de aceptación son las que se refiere a la planificación de la enseñanza y a la evaluación de aprendizaje. Y la competencia que tiene menos puntaje es la se refiere a las compromisos con el desarrollo local y regional.

Con respecto a las capacidades de desempeño, podemos sostener que las capacidades referidas a las normas de convivencia en el aula y actividades de retroalimentación a los estudiantes son las que obtienen los mas altos puntajes de aceptación. En el sentido contrario, podemos sostener que las capacidades referidas a la participación en coordinaciones con actores de desarrollo y la participación a proyectos de desarrollo son las capacidades que obtienen menos puntaje de aceptación.

3. El estadístico utilizado determinó que existe una correlación positiva de significatividad del grado de aceptación de las dimensiones del perfil profesional con el grado de aceptación de sus competencias por parte de los profesores. Asimismo, estas competencias con sus capacidades de desempeño del perfil profesional.

De un total de 12 contrastes de correlación mediante el Rho de Spearman, 11 del total, muestran una relación de significatividad positiva. Esto significa que existe una coherencia interna de los ítems, desde la perspectiva de “aceptación” por parte de los docentes. El último contraste (competencia 8 con sus capacidades de desempeños) al tener una puntuación cerca a cero, no amerita ser calificada una correlación significativa.

Los resultados del estadístico mencionado nos permitieron abordar los enfoques de los profesores sobre la jerarquía de los desempeños. Los docentes dan más importancia a las competencias de la dimensión personal, dimensión pedagógica y dimensión institucional, pero restan valoración a las competencias de la dimensión social comunitaria. Además, los resultados de las 11 correlaciones expresan una coherencia de grado de aceptación de las respectivas variables aludidas.

## RECOMENDACIONES

1. Si se procede utilizar el instrumento validado para fines de evaluación de desempeño docente o diseñar programas de formación en servicio, se amerita replantear o reemplazar a algunos indicadores (dimensiones, competencias y capacidades de desempeño) consignados como “No esencial”; en el mismo sentido se requiere evaluar semánticamente a aquellos indicadores consignados por los expertos como “Util pero no esencial” Del mismo modo, se debe corregir la redacción algunos indicadores consignados como “No claro”.
2. Asimismo, que para un mejor uso de este perfil, es pertinente que las capacidades de desempeño del perfil profesional, deberían descomponerse en sub capacidades, y estas en actividades. Estos nuevos elementos permitirán una referencia más completa para elaborar los contenidos de la malla curricular de la carrera profesional para los docentes de IEST.
3. Es importante concebir que todo perfil profesional incluyendo el presente, siempre está en proceso construcción, por lo tanto no es un producto estático, sino que se actualiza de acuerdo a los cambios sociales y culturales de la personas, la organización de la vida social y productiva, avances de la tecnología, cambios en el mercado laboral y proceso de desarrollo de los pueblos.
4. Considerando que en esta investigación, las puntuaciones más bajas de aceptación de los docentes corresponden a las competencias y capacidades de la Dimensión Social Comunitaria o Ciudadana, entonces se recomienda realizar ulteriores investigaciones sobre temáticas relacionadas a esta dimensión, como por ejemplo: El enfoque exogámico de las instituciones educativas que la abre hacia la comunidad, enriqueciéndolo su currículo y fortaleciendo los consejos de desarrollo económico y productivo de los Gobiernos Regionales; frente al enfoque endogámico que lo aparta y lo excluye de la comunidad local. Otro tema importante es con respecto a Responsabilidad Social de los profesores en el proceso de lograr su profesionalismo y su reconocimiento social (profesionalidad).

## BIBLIOGRAFÍA

Adam, Félix ( 2001). Teoría Sinérgica del Aprendizaje en la Educación Superior. 1ra edición. Editorial: Paidós, Buenos Aires.

Alba, Orvelis ( 2006). El Proceso Pedagógico en la Educación Técnica y Profesional: antecedentes históricos, esencia y caracterización en el siglo XXI. Editorial Universidad Pedagógica Frank País García. Santiago de Cuba.

Amartya, Sen (1997). Bienestar, Justicia y Mercado. 2da edición. Editorial: Paidós Iberica, Madrid.

Ary, Donald (1990). Introducción a la Investigación Educacional. 2da edición. Editorial Interamericana. México DF.

Avalos Beatrice (1999). Las Instituciones Formadoras de Docentes y las Claves para Formar Buenos Docentes, Santiago de Chile. Disponible en:

[http://sicevaes.csuca.org/attachments/134\\_Las%20Instituciones%20Formadoras%20de%20Docentes%20y%20las%20Claves%20para%20Formar%20Buenos.PDF](http://sicevaes.csuca.org/attachments/134_Las%20Instituciones%20Formadoras%20de%20Docentes%20y%20las%20Claves%20para%20Formar%20Buenos.PDF) (25 de mayo 2011).

Azpur, Javier (2005). Descentralización y Regionalización en el Perú. Revista Participa Perú. Lima.

Barba, Estela (2007). Enseñar a Trabajar. Editorial Cinterfor/OIT. Montevideo

Bhagwati, Jagdish (1973). Exchange Control, Liberalization and Economic Development. American Economic Review Editorial. USA.

Bisquerra, Rafael (2004). Metodología de la Investigación Educativa. Editorial La Muralla. Madrid

Bravo, Rosa (2004). Las Metas del Milenio y la Igualdad de Género: el caso de Perú. Editorial CEPAL Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile.

Burke, Andrew (1996). Profesionalidad de los Docentes en los Países en Desarrollo. Revista Novedades CREDI OEI.

Cabero, Julio (2002). Las TIC en la Universidad. Editorial Colección Universitaria. Ciencias de la Educación. Sevilla.

Calderón, Francisco (2008). Pensar en el Desarrollo: Enfoques Teóricos y Paradigmas del Desarrollo. Disponible texto completo en [www.eumed.net/libros/2008b/409/](http://www.eumed.net/libros/2008b/409/), Universidad de Málaga-España.

Capra, Fritjof (1998). Trama de la Vida. Editorial Anagrama S.A. Barcelona.

Cassasus, Juan (1997). Estándares en Educación: conceptos fundamentales. Editorial OREALC Documentos – UNESCO.

Castillo, Clavero (1985), La Responsabilidad de la Empresa en el Contexto Social: su articulación, gestión y control». Tesis Doctoral. Editorial Universidad de Málaga. Málaga.

Castrillón, Juan Diego (2007). El Modelo de Oferta y Demanda. Editorial Universidad Tulane. New Orleans.

Cerrillo, Rosario (2003). Educar en Valores, Misión del Profesor, Universidad Autónoma de Madrid, Editorial: Tendencias Pedagógicas Nº 8. Madrid.

Chiavenato, Idalberto (2004) Introducción a la Teoría General de la Administración. 7ma Edición McGraw-Hill

Interamericana. México DF.

Congreso de la República (2003). Ley General de Educación, Ley N° 28044, art. 49. Diario El Peruano, Lima

Congreso de la República (2007). Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior. Ley N° 29394, art. 49, Diario El Peruano. Lima

Congreso de la República (2009). Ley N° 29394, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior. Lima.

Consejo Nacional de Educación. (2004) Carrera Pública Magisterial: Información útil para conocer y debatir sobre aspectos claves de la CPM. Editorial CECOSAMI. Lima.

Consejo Nacional de la Juventud (2004). Perú Juventudes Rurales. Revista Estado, Procesos y desafíos. Lima.

Delgado, Ana (2006). La Medición en Psicología y Educación: Teoría y aplicaciones, ISBN 9972-242-03-X, p. 74. Madrid.

Dessler, Gary y Varela, Ricardo (2004). Administración de Recursos Humanos. Revista Enfoque latinoamericano, México.

Díaz, Juan (2005). Educación Superior en el Perú: Tendencias de la Demanda y la Oferta. Fundación Ford - GRADE Lima.

Díaz, Hugo (2008). Desafíos de la Escuela Peruana. Serie: La Educación en el Futuro. Lima.

Educa. (1997). El Proyecto Educativo Institucional. Edición Central de Servicio Educa. Lima.

Edwards, Verónica (1998). El Concepto de Calidad de la Educación, Centro de Investigación y Capacitación en Educación. Reproducción de la UNESCO. Editorial Tercer Milenio. Lima.

Ferrao, Vera (2010) Educación Intercultural en América Latina: Distintas Concepciones y Tensiones. Actuales Estudios Pedagógicos XXXVI, N° 2: 333-342, 2010 PP. 338-340 Pontificia Universidad Católica de Rio de Janeiro.

Feuerstein, Reuven (1999). Pedagogie de la Mediation. Editorial Cronique Sociales. Traducido por la Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Sicología de la Universidad Diego Portales. Santiago de Chile.

Feuerstein, Reuven (2005). The Feuerstein Instrumental Enrichment Program (Revised and expanded edition of Instrumental Enrichment An Intervention Program for Cognitive Modifiability). ICELP Publications. Washington.

Guerrero, Luis (2005). Algunas Competencias Requeridas por los Nuevos Escenarios del Siglo XXI. Lima. Disponible en:

<http://images.guerrerortiz.multiply.multiplycontent.com/attachment/0/R8YERwoKCo> EAAAnDNh1/L  
Guerrero-Competencias%20Siglo%20XXI.pdf?nmid=83979833

Hammer, Michael y CHAMPI, James (1994). Reingeniería. Editorial Norma. Barcelona.

Hawes, Gustavo (2008). Construcción de un Perfil Profesional. Universidad de Talca. Proyecto MECESUP. Talca-Chile.

Haya de la Torre, Raúl (2005). Estudio sobre la Situación de la Educación Superior Tecnológica en el Perú, Lima. Disponible en: [www.oeiperu.org/documentos/FormacionHaya.pdf](http://www.oeiperu.org/documentos/FormacionHaya.pdf)

Hernández, Roberto (2000). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw-Hill. México.

Hernández, Adela (2004). El Perfil Profesional. Revista Pedagógica Universitaria Volumen 9 N° 2. La Habana, Cuba.

Hilbert, Martín y Katz, Jorge (2003). Los Caminos Hacia una Sociedad de Información en América Latina y

Caribe. CEPAL Publicación de las Naciones Unidas. Santiago de Chile.

Disponible en: [www.eclac.org/publicaciones/xml/9/12899/lcg2195e2.pdf](http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/12899/lcg2195e2.pdf)

Hunt, Bárbara (2009). Efectividad del Desempeño Docente: una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. PREAL. Santiago de Chile.

Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2011). Informe Técnico N° 04. Lima.

Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI (2010). Informe Técnico N° 03. Lima

Kolb, David (1984). *Experiential Learning: experience as the source of learning and development*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall 12. San Francisco.

Le Boterf, Guy (2000). La Gestión por Competencias. Revista Management N° 110. Buenos Aires.

Lenoir, Yves (2010). El Enfoque por Competencias y Profesionalización de la Enseñanza: una clarificación conceptual. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación - Volumen 9, Número 1. Madrid.

López, Luís (1997). La diversidad Étnica, Cultural y Lingüística Latinoamericana y los Recursos Humanos que la Educación Requiere. La gestión por competencias. Revista Iberoamericana de Educación. N° 13. Madrid.

López, Juan (2007). Teorías Antropológicas. Editorial: NK6 Corporation. Chiapas.

Martínez, Ciro. (2005). Estadística y Muestreo, Editorial: ECOE. Bogotá.

Martínez, Rosario (2006). Psicometría. Editorial: Alianza. Madrid.

Mc Clelland, David. (1973). Las Pruebas de Competencia y no por la Inteligencia. Editorial: American Psychologist N°28. Washington.

Meadows, Donella (1993). Más allá de los Límites del Crecimiento. Círculo de lectores. Barcelona

Mejía, Elías (2008). Operacionalización de Variables Educativas. UPG Facultad de Educación UNMSM. Lima.

Mendoza, Rolando (2009). Plan Estratégico para la Formación Profesional del Perú 2009-2020. APROLAB Convenio N° ALA/2006/18363. Lima.

Ministerio de Educación del Perú (2000). Programa Curricular de Primaria de Menores. Estructura Curricular Básica de de Educación Primaria. Dirección Nacional de Educación Inicial y Primaria. Lima.

Ministerio de Educación de Chile (2001). Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial Docente. Chile.

Ministerio de Educación del Perú (1999). Currículo de Formación Docente Especialidad de Educación Primaria. Lima.

Ministerio de Educación del Perú (1999). Currículo de Formación Docente Especialidad de Educación Primaria. Lima.

Ministerio de Educación del Perú (2005). La Participación de los Pueblos Indígenas y Comunidades Rurales en el Proyecto de Educación en Áreas Rurales . DINEIBIR – PEAR. Lima.

Ministerio de Educación del Perú (2003). Diseño Curricular Básico de Secundaria. Lima.

Ministerio de Educación del Perú (2000). Programa Curricular Básico de Educación Inicial. Dirección Inicial de Educación Inicial y Primaria. Lima.

Ministerio de Educación del Perú (2006). Guía Metodológica de Programación Curricular Modular para la Educación Superior Tecnológica. DIGESUTP. Lima.



Ministerio de Educación del Perú (2009). Diseño Curricular Básico de la Educación Superior Tecnológica en experimentación. DESTP. Lima.

Ministerio de Educación del Perú y Consejo Nacional de Educación (2007). Proyecto Educativo Nacional al 2021. Lima

Ministerio de Educación de Colombia (2003). Manual de evaluación de desempeño. Bogotá.

Morales, Patricia (2004). Aprendizaje Basado en Problemas. Universidad Bio Bio. Santiago de Chile.

Morin, Edgard (1999). Los 7 Saberes Necesarios para la Educación del Futuro. UNESCO. Santiago de Chile.

Nascimento, Claudio y Sarda, Mauricio (2001). Las Transformaciones en el Mundo del Trabajo. Cuaderno de propuestas, Para el siglo XXI, Alianza por un mundo responsable, plural y solidario. Polo de Socio-Economía Solidaria. Paris.

Disponible en: sitio <http://work.socioeco.org/>, Fondation Charles Léopold Mayer pour le Progrès de l'Homme

Organización Internacional de Trabajo – OIT (2005). Key Indicators of the Labour Market”. KILM 18 y Empleo, Productividad y Reducción de la Pobreza en el Informe sobre el empleo en el mundo, Ginebra.

Organización Internacional de Trabajo – OIT (2008). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, ISBN 978-92-2-321617-7, Ginebra.

Olmedo Pablo (2008). Modelo experimental para la detección, adquisición de competencias y definición de perfiles profesionales en el sector multimedia de las empresas TIC, Universidad Politécnica de Catalunya, Editorial: Departament de Expressió Gràfica a l'Enginyeria, Barcelona.

Organización de Naciones Unidad – ONU (1987). Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Comisión Brundtland. Nueva York.

Oñoro Roberto (2007). Ensayos de Gerencia Social: Otra Gerencia es Posible. Edición electrónica gratuita. Texto completo en [www.eumed.net/libros/2007c/315/](http://www.eumed.net/libros/2007c/315/). Málaga, España.

Piaget, Jean (1975). La representación del mundo en el niño. 3ra edición. Editorial Morata S.A. Madrid.

Piaget, Jean (1978). Introducción a la Epistemología Genética. Editorial Paidós, Buenos Aires.

Pinto, Luisa (1996). Currículo por Competencias: Desafío Educativo. Revista Tarea Nº 38. Lima.

Poquioma, Edwin (2008). Desempeño del Mercado Laboral en el Perú. Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima

Rey, Bernnard (2010). Las Competencias Transversales en Cuestión. Traducción de Alejandro Madrid Zan. / Escuela de Filosofía Universidad ARCIS, Santiago de Chile.

Disponible en: , [www.philosophia.cl](http://www.philosophia.cl)

Reza, Carlos (2002). El ABC 2 del Instructor. Editorial Panorama. México DF.

Rivero, José (2003). Nueva Docencia en el Perú. Ministerio de Educación. Lima.

Disponible en: [www.ciberdocencia.gob.pe/libros/nueva\\_docencia.pdf](http://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/nueva_docencia.pdf)

Robles, Alberto (2001). Mercado de Trabajo, Instituto del Mundo de Trabajo. Buenos Aires.

Ramírez, Alfredo (2004). El desarrollo Sustentable: Interpretación y Análisis, Revista del Centro de Investigación, Universidad La salle, México DF.

- Rodríguez, Addy (2007). El Perfil Profesional del Profesorado Universitario. Barcelona.
- Texto disponible en: [tdx.cat/bitstream/handle/10803/1356/ARB\\_tesis.pdf?sequence=1](http://tdx.cat/bitstream/handle/10803/1356/ARB_tesis.pdf?sequence=1) -
- Rojas, Raúl (1987). Guía para realizar investigaciones sociales. 8va. Edición UNAM. Editorial PyV. México.
- Román, Martiniano (2001). Sociedad del Conocimiento y la Refundación de la Escuela desde el Aula. 2da edición. Editorial Libro Amigo, Imprenta Sánchez SRL. Lima.
- Román, Martiniano (2001). Diseños Curriculares de Aula. Ediciones Novedades Educativas. Madrid.
- Rope, Françoise (1994). El modelo de las Competencias en la Escuela y en la Empresa. Serie Encuentro y Seminarios. París.
- Sánchez Moreno, Guillermo (1997). Gestión Educativa. Foro Educativo. Lima
- Senge, Peter (1994). La Quinta Disciplina: El Arte y la Practica de la Organización Abierta al Aprendizaje. Management. Editorial Granica. Buenos Aires.
- Skinner Burrhus (1970). Ciencia y Conducta Humana. Editorial Fontanella. Barcelona.
- Stiglitz, Joseph (2006). Cómo Hacer Que Funcione La Globalización. Editorial Taurus. Madrid
- UNESCO (2006). La Educación Técnica y Formación Profesional en América Latina y el Caribe. Ediciones OREALC, Santiago de Chile.
- Valdés, Héctor (1997). Revista Desafío Escolar. Año 1, Vol.1. Artículo: De la utopía de la cantidad a la utopía de la calidad, reflexiones sobre la calidad de la educación y su evaluación. México.
- Van Dalen, Deobold y Meyer, William (1974). Manual de Técnica de la Investigación Educativa. Editorial Paidós. Buenos Aires.
- Vázquez, Antonio (2007). Desarrollo Endógeno. Teorías y Políticas de Desarrollo Territorial. Investigaciones Regionales. Madrid.
- Villasmil, Liliana (2007). Perfil del Docente de Educación Inicial Basado en el Modelo de Rizoma. Universidad Rafael Belloso Chacín. Revista Electrónica de Humanidades. Educación y Comunicación Social. Caracas.
- Vinh, Bang (1970). El Método Clínico y la Investigación en Psicología del Niño. En Psicología y Epistemología Genéticas. Editorial Proteo. Buenos Aires.
- Watzlawick, Paul; Beavin Janet y Jackson, Don (2002). Teoría de la comunicación humana. Editorial Herder. Barcelona.
- Yamada, Gustavo (2007). Retornos a la Educación Superior en el Mercado Laboral: ¿Vale la Pena el Esfuerzo? Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. CIES. Lima.
- Texto disponible en: [www.up.edu.pe/ciup/SiteAssets/Lists/JER\\_Jerarquia/.../DD-10-06.pdf](http://www.up.edu.pe/ciup/SiteAssets/Lists/JER_Jerarquia/.../DD-10-06.pdf)
- Zambrano, Killian (2004). Planificación y Control de la Producción Pública. Editorial Lito Formas. Madrid.
- Zúñiga, Luis (2003). Metodología para elaborar normas de competencia laboral. Servicio Nacional de Aprendizaje. Bogotá.
- Texto disponible en [www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co)

# **ANEXOS**

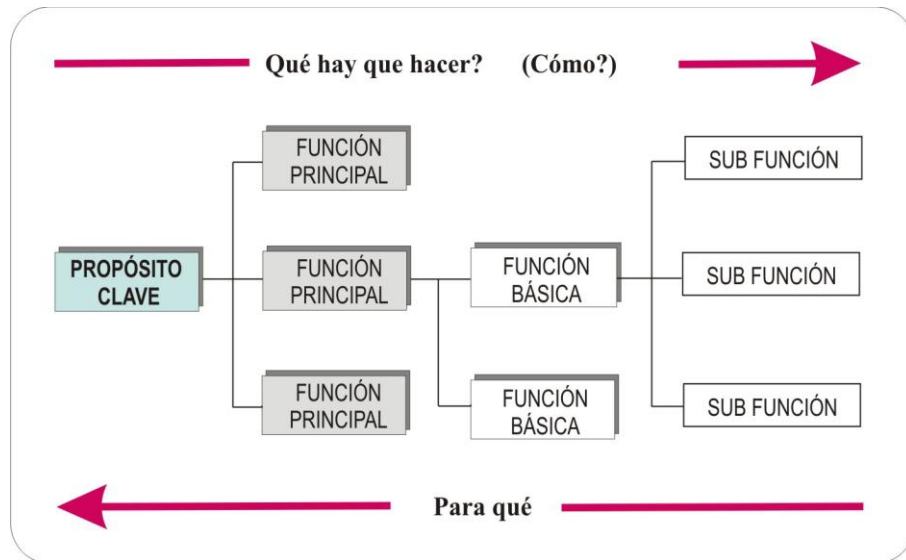
**Anexo 1:**  
**CUADRO DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	PREGUNTAS	HIPÓTESIS:	INSTRUMENTO	TIPO DE ANÁLISIS
¿Cuál es el nivel de validez del perfil profesional basado en competencias, por parte de los expertos?	OBJETIVOS GENERALES a) Determinar el nivel de validez del perfil profesional basado en competencias de docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico del Perú correspondiente al año 2011, por parte de expertos.	¿Cuál es el grado de aceptación de las dimensiones del perfil profesional basado en competencias de docentes de IEST, por parte de los profesores a nivel nacional, correspondiente al año 2011? ¿Cuál es el grado de aceptación de las competencias del perfil profesional basado en competencias de docentes de IEST, por parte de los profesores a nivel nacional, correspondiente al año 2011?	HIPÓTESIS GENERAL a) El perfil profesional en base a competencias de los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico tiene un alto nivel validez por juicio de expertos.	Encuesta o Ficha Descriptiva de valides de Contenido	Análisis descriptivo e inferencial Permitirá determinar el nivel de validez mediante juicio de expertos.
¿Cuál es el grado de aceptación del perfil profesional basado en competencias, por parte de los profesores?	b) Identificar el grado de aceptación del perfil profesional basado en competencias de docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico del Perú correspondiente al año 2011, por parte de los profesores mismos. b.1. Identificar el grado de aceptación de las dimensiones del perfil profesional b.2. Determinar el grado de aceptación de las competencias del perfil profesional b.3. Identificar el grado de aceptación de las capacidades de desempeño del perfil profesional b.4. Determinar el grado de relación de significatividad entre la aceptación de las dimensiones del perfil profesional de docentes de IEST con respecto a la aceptación de sus competencias. b.5. Identificar el grado de relación de significatividad entre la aceptación de las competencias del perfil profesional de docentes de IEST con respecto a sus capacidades de desempeño.	¿Cuál es el grado de aceptación de las capacidades de desempeño del perfil profesional basado en competencias de docentes de IEST, por parte de los profesores a nivel nacional, correspondiente al año 2011? ¿Cuál es el grado de relación de significatividad entre la aceptación de las dimensiones del perfil profesional de docentes de IEST con respecto a la aceptación de sus competencias? ¿Cuál es el grado de relación de significatividad entre la aceptación de las competencias del perfil profesional de docentes de IEST con respecto a la aceptación de sus capacidades de desempeño?	b) El perfil profesional en base a competencias de los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico tienen un alto grado de aceptación por los docentes de los IEST a nivel nacional. b.1. Las dimensiones del perfil profesional tienen un alto grado de aceptación por los docentes de los IEST a nivel nacional. b.2. Las competencias del perfil profesional tienen un alto grado de aceptación por los docentes de los IEST a nivel nacional b.3. Las capacidades de desempeño del perfil profesional tienen un alto grado de aceptación por los docentes de los IEST a nivel nacional b.4. El grado de aceptación de las dimensiones del perfil profesional se relaciona significativamente con el grado de aceptación de sus competencias del perfil profesional b.5. El grado de aceptación de las competencias del perfil profesional se relaciona significativamente con el grado de aceptación de sus capacidades de desempeño del perfil profesional	Encuesta o Ficha de a profesores sobre grado de aceptación	Tablas de Frecuencias y coeficiente significación de las medias para determinar el grado de aceptación del perfil profesional. Aplicación del Rho de Spearman para obtener el grado de relación de significatividad de las dimensiones con sus respectivas competencias, y éstas con sus respectivas capacidades de Desempeño.

## Anexo 2:

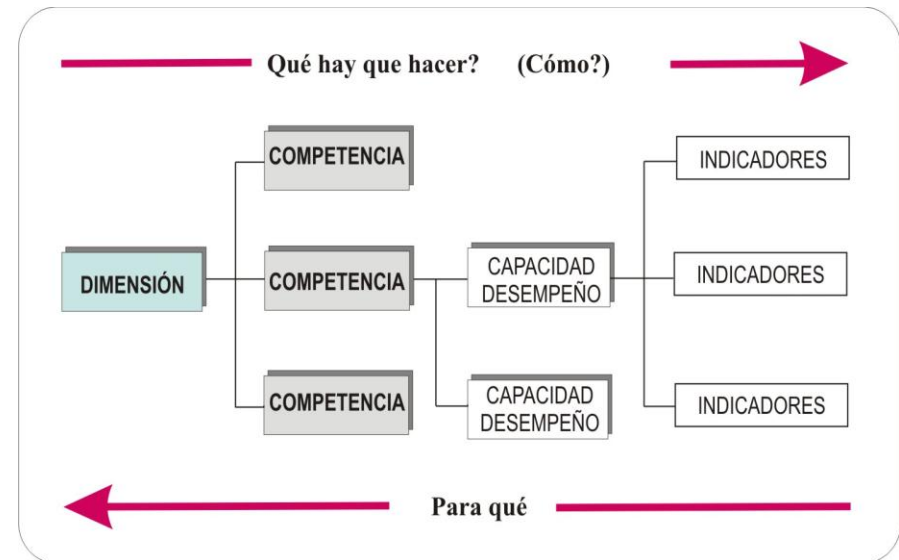
### ANÁLISIS FUNCIONAL PARA ELABORACIÓN DE COMPETENCIAS DE PERFILES DE CARRERAS PROFESIONALES

#### ESQUEMA GENERAL DE UN MAPA FUNCIONAL



Fuente: Servicio de Formación II de OIT- CINTERFOR 2000, p. 19

#### MAPA FUNCIONAL ADECUADA A LA DOCENCIA



Fuente: Elaboración propia basado en gráfico de Servicio de Formación II de OIT- CINTERFOR 2000, p. 19

### Anexo 3:

## INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Ficha N° 1 “Valoración de indicadores”

#### “VALORACIÓN DE INDICADORES DEL PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE DE LOS IEST”

- DIMENSIONES, COMPETENCIAS Y CAPACIDADES DE DESEMPEÑO-

#### CUADERNILLO PARA LOS EXPERTOS

#### DATOS DEL EXPERTO (A):

APELLIDOS Y NOMBRES				E-MAIL			
PROFESION		ESPECIALIDAD		CENTRO LABORAL		FECHA / /2010	

Señor(a) especialista, rogamos se sirva a brindarnos su apoyo en relación a consignar la valoración que usted crea por conveniente respecto a cada indicador, considerando para ello la referencia del Gráfico 1: Estructura del perfil profesional y la Tabla 1 Contenido del Perfil profesional.

#### CATEGORIAS Y CRITERIOS

CATEGORÍAS	CRITERIOS	DESCRIPCIÓN
Valoración	<b>Inadecuado</b>	No presenta pertinencia al objeto del perfil profesional
	<b>Poco inadecuado</b>	Presenta escasa pertinencia al objeto del perfil profesional
	<b>Moderadamente Adecuado</b>	Es regularmente conveniente al objeto del perfil profesional
	<b>Considerablemente adecuado</b>	Es apropiado al objeto del perfil profesional en más que regular y en menos que idóneo.
	<b>Muy adecuado</b>	Muestra ser bastante apropiado al objeto del perfil profesional

Marque con aspa (X) en la casilla que estime valorar:

DIMENSIONES, COMPETENCIAS Y CAPACIDADES DE DESEMPEÑO PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA		CRITERIOS DE VALORACION				
A. DIMENSIÓN PERSONAL		INADECUADO	POCO INADECUADO	MODERADAMENTE ADECUADA	CONSIDERABLEMENTE ADECUADO	MUY ADECUADO
<b>COMPETENCIA 1: Demuestra una cultura emprendedora con valores cívicos humanistas, que contribuye con el desarrollo del país, de acuerdo con las características de un liderazgo competente.</b>						
CAP. ESEMPEÑO	1.1 Manifiesta una voluntad de superación permanente, asumiendo planes de capacitación y perfeccionamiento profesional, acorde a su identidad pedagógica, tecnológica y/o empresarial.					
	1.2 Practica y fomenta los valores cívicos y humanistas en su práctica profesional: pedagógica, tecnológica y/o empresarial fomentando la confianza grupal y una actitud cooperativista.					
	1.3 Asume sus actos profesionales con responsabilidad en el IEST y/o empresa dentro del marco normativo correspondiente.					
	1.4 Manifiesta prácticas de un liderazgo capaz y competente que asegure el logro de objetivos de planes, programas y proyectos de naturaleza productiva, pedagógica y/o de gestión.					
<b>COMPETENCIA 2: Desarrolla una interrelación positiva con su entorno, garantizando la eficacia en los logros de aprendizaje de sus estudiantes.</b>						
CAP. DES.	2.1 Manifiesta altas expectativas de su trabajo profesional y del aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, renovando su vocación docente.					
	2.2 Desarrolla una interrelación positiva con los directivos, pares y sus estudiantes, manifestando una cultura de trabajo en equipo y manejo adecuado de su madurez emocional.					
	2.3 Valora y congratula los esfuerzos de superación académica y profesional de sus estudiantes.					
DIMENSIONES, COMPETENCIAS Y CAPACIDADES DE DESEMPEÑO PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA		CRITERIOS DE VALORACION				
B. DIMENSIÓN PEDAGÓGICA		INADECUADO	POCO INADECUADO	MODERADAMENTE ADECUADA	CONSIDERABLEMENTE ADECUADO	MUY ADECUADO
<b>COMPETENCIA 3: Planifica las actividades curriculares, coherentes con los criterios pedagógicos, características de sus estudiantes, diversificación curricular, y el proyecto productivo y educativo Regional.</b>						
CAPACIDAD DESEMPEÑO	3.1 Diseña y diversifica el tratamiento curricular de las actividades pedagógicas, enfatizando el sistema modular, entre otros.					
	3.2 Demuestra un alto conocimiento del desarrollo productivo, empresarial, y tecnológico de la localidad y región.					
	3.3 Identifica las características psicológicas, socioeconómicas, culturales y cognitiva de sus estudiantes para el diseño curricular					
	3.4 Domina los contenidos de las áreas profesionales y disciplinas académicas que enseña					
	3.5 Demuestra dominio tecnológico, gestión empresarial de su especialidad técnica.					
	3.6 Distingue y relaciona las competencias, contenidos, estrategias didácticas y recursos, coherentemente					

	3.7 Selecciona estrategias, herramientas (matriz de evaluación y tabla de especificación), criterios e instrumentos de evaluación del aprendizaje de sus estudiantes en un sentido formativo.					
<b>COMPETENCIA 4: Implementa y organiza, el aula o espacio curricular de intervención para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, dentro de un marco de convivencia, clima de aceptación y ambiente de trabajo accesible para todos.</b>						
CAP. DES.	4.1 Implanta en el aula o en el espacio de intervención (taller, laboratorio, etc) un clima de relaciones de aceptación y equidad, inclusiva para todos (as).					
	4.2 Establece normas de convivencia armónica y consistentes en el aula o en los espacios de intervención, mediante el diálogo y consenso con sus estudiantes.					
	4.3 Organiza un ambiente de trabajo, disponiendo los espacios, equipos y recursos en función del aprendizaje y características de sus estudiantes.					
<b>DIMENSIONES, COMPETENCIAS Y CAPACIDADES DE DESEMPEÑO PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA</b>		<b>CRITERIOS DE VALORACION</b>				
		<b>INADECUADO</b>	<b>POCO INADECUADO</b>	<b>MODERADAMENTE ADECUADA</b>	<b>CONSIDERABLEMENTE ADECUADO</b>	<b>MUY ADECUADO</b>
<b>COMPETENCIA 5: Gestiona y conduce el proceso pedagógico en el aula o ámbito de intervención, asegurando principalmente el aprendizaje significativo, el pensamiento crítico, reflexivo y complejo, mediante el uso de estrategias y metodologías pertinentes, así como los recursos y materiales didácticos disponibles, logrando eficacia y sostenibilidad en los aprendizajes y competencias previstas en sus estudiantes.</b>						
CAPACIDAD DESEMPEÑO	5.1 Comunica permanentemente con claridad los objetivos y criterios de aprendizaje a sus estudiantes y promueve la motivación y meta cognición en sus estudiantes.					
	5.2 Aborda el contenido de la clase con rigurosidad conceptual y con didáctica, desde los enfoques de la inclusión y la interculturalidad.					
	5.3 Aplica las estrategias didácticas desafiantes a los estudiantes					
	5.4 Prioriza el aprendizaje significativo en sus estudiantes, articulando creativamente los saberes previos de sus estudiantes con los saberes nuevos que se están construyendo y con los saberes que se proyectan enseñar					
	5.5 Optimiza el uso de los recursos (tiempo, materiales, equipos, etc) disponibles para la enseñanza					
	5.6 Demuestra dominio de las TIC y el inglés técnico, aplicándolas en la investigación y la enseñanza - aprendizaje.					
	5.7 Promueve el desarrollo del pensamiento complejo, analítico, crítico y reflexivo para consolidar conocimientos o producir otros nuevos, dentro de los enfoques de la Investigación Cualitativa, Cuantitativa y Acción, en sus estudiantes					
	5.8 Promueve el desarrollo del pensamiento complejo, analítico, crítico y reflexivo para consolidar conocimientos o producir otros nuevos, dentro de los enfoques de la Investigación Cualitativa, Cuantitativa y Acción, en sus estudiantes.					
<b>COMPETENCIA 6: Evalúa los logros de aprendizaje, el proceso de producción de conocimientos y el desarrollo de actitudes, capacidades y competencias de sus estudiantes, asegurando una evaluación justa, formativa, cualitativa y sumativa.</b>						



CAPAC. DESEMPEÑO.	6.1 Aplica de manera pertinente y oportuna criterios, indicadores, instrumentos y herramientas (Matriz y Tabla de especificación) de evaluación de los logros de aprendizajes previstos en los estudiantes.					
	6.2 Utiliza estrategias y actividades de retroalimentación y consolidación de aprendizajes a sus estudiantes.					
	6.3 Demuestra su efectividad de enseñanza a través de resultados sostenibles del rendimiento académico de sus estudiantes					
<b>C. DIMENSION INSTITUCIONAL</b>		<b>INADECUADO</b>	<b>POCO INADECUADO</b>	<b>MODERADAMENTE ADECUADA</b>	<b>CONSIDERABLEMENTE ADECUADO</b>	<b>MUY ADECUADO</b>
<b>COMPETENCIA 7: Contribuye activamente en la gestión del desarrollo institucional del IEST, mediante su participación en la aplicación de los instrumentos de gestión, en la forja de un clima institucional armonioso y en el desarrollo de proyectos de innovación institucional y fortaleciendo a los órganos descentralizados del sistema educativo.</b>						
CAPAC. DESEMPEÑO	7.1 Participa y asume responsabilidades en el desarrollo de los instrumentos de gestión institucional (PAT, PEI, PCC y etc), desde el enfoque de liderazgo compartido y el trabajo en equipo.					
	7.2 Manifiesta capacidades de mediación y negociación para el desarrollo de un clima institucional armonioso compatible con el ejercicio de la efectividad del desempeño docente					
	7.3 Desarrolla proyectos de innovación pedagógica, institucional y productiva/ tecnológica para resolver problemas de gestión institucional y mejorar los procesos pedagógicos y productivos, respectivamente..					
	7.4 Apoya la relación del IEST con los órganos descentralizados de educación como COPALE, COPARE, Red Educativa y etc, participando en el diseño y desarrollo del PEL y PER, con respecto a la temática de generación de empleo y desarrollo productivo.					
<b>DIMENSIONES, COMPETENCIAS Y CAPACIDADES DE DESEMPEÑO PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA</b>		<b>CRITERIOS DE VALORACION</b>				
<b>D. DIMENSION SOCIAL COMUNITARIA</b>		<b>INADECUADO</b>	<b>POCO INADECUADO</b>	<b>MODERADAMENTE ADECUADA</b>	<b>CONSIDERABLEMENTE ADECUADO</b>	<b>MUY ADECUADO</b>
<b>COMPETENCIA 8: Asume compromisos desde su identidad docente con el desarrollo integral de la comunidad local o regional, participando en proyectos de inversión pública y espacios de participación ciudadana</b>						
CAPACIDAD. DESEMPEÑO	8.1 Participa en las actividades de coordinación de actores económicos y/o aliados estratégicos (Consortios empresariales de pymes, medianas y grandes empresas, ONG de desarrollo, Universidades, Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno. Regional y etc) para la generación de empleo y el desarrollo tecnológico de la región.					
	8.2 Contribuye en los diseños y ejecución de proyectos de desarrollo de inversión que promueve las organizaciones sociales, ONG, gobierno local, regional.					
	8.3 Participa activamente en los espacios de participación ciudadana (Presupuesto Participativo, Plan Desarrollo Concertado, Seguridad Ciudadana, Vigilancia Ciudadana, Consejos de Coordinación local y regional, y etc) para abordar proyectos de educación tecnológica y generación de empleo, así como también en la defensa de la integridad poblacional frente a las amenazas ambiental y / o desastre.					

**ANOTACIONES ADICIONALES:**

.....

.....

.....

## ***Ficha 02: “Observaciones de redacción”***

Señor(a) especialista, rogamos se sirva a brindarnos su apoyo en relación a consignar las observación que usted crea por conveniente respecto a una mejor redacción de los indicadores.

CATEGORÍAS	CRITERIOS	DESCRIPCIÓN
<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>CLARO</b>	El indicador o criterio* es redactado de forma adecuada, con vocabulario apropiado y fácilmente entendible para la población a la cual es dirigida.
	<b>NO CLARO</b>	El indicador o criterio* es confuso y/o no esta presentado con el vocabulario apropiado para la población a la cual es dirigida.

(\*): Dimensión ó Competencias ó Capacidad de desempeño

**Marque con un aspa (X) en la casilla que estime valorar.**

NOTA.- En caso que usted selecciona “NO CLARO”, entonces debe elaborar una propuesta de redacción alternativa pertinente

DIMENSIONES, COMPETENCIAS Y CAPACIDADES DE DESEMPEÑO PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE DE LOS IEST		PRESENTACION		PROPUESTAS DE REDACCIÓN
		CLARO	NO CLARO	
<b>A. DIMENSIÓN PERSONAL</b>				
<b>COMPETENCIA 1: Demuestra una cultura emprendedora con valores cívicos humanistas, que contribuye con el desarrollo del país, de acuerdo con las características de un liderazgo competente.</b>				
<b>CAPACIDAD ESEMPEÑO</b>	1.1 Manifiesta una voluntad de superación permanente, asumiendo planes de capacitación y perfeccionamiento profesional, acorde a su identidad pedagógica, tecnológica y/o empresarial.			
	1.2 Practica y fomenta los valores cívicos y humanistas en su práctica profesional: pedagógica, tecnológica y/o empresarial fomentando la confianza grupal y una actitud cooperativista.			
	1.3 Asume sus actos profesionales con responsabilidad en el IEST y/o empresa dentro del marco normativo correspondiente.			
	1.4 Manifiesta prácticas de un liderazgo capaz y competente que asegure el logro de objetivos de planes, programas y proyectos de naturaleza productiva, pedagógica y/o de gestión.			
<b>COMPETENCIA 2: Desarrolla una interrelación positiva con su entorno, garantizando la</b>				

eficacia en los logros de aprendizaje de sus estudiantes.				
CAP. DES.	2.1 Manifiesta altas expectativas de su trabajo profesional y del aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, renovando su vocación docente.			
	2.2 Desarrolla una interrelación positiva con los directivos, pares y sus estudiantes, manifestando una cultura de trabajo en equipo y manejo adecuado de su madurez emocional.			
	2.3 Valora y congratula los esfuerzos de superación académica y profesional de sus estudiantes.			
DIMENSIONES, COMPETENCIAS Y CAPACIDADES DE DESEMPEÑO PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE DE LOS IEST		PRESENTACION		PROPUESTAS DE REDACCIÓN
		CLARO	NO CLARO	
B. DIMENSIÓN PEDAGÓGICA				
<b>COMPETENCIA 3: Planifica las actividades curriculares, coherentes con los criterios pedagógicos, características de sus estudiantes, diversificación curricular, y el proyecto productivo y educativo Regional.</b>				
CAPACIDAD DESEMPEÑO	3.1 Diseña y diversifica el tratamiento curricular de las actividades pedagógicas, enfatizando el sistema modular, entre otros.			
	3.2 Demuestra un alto conocimiento del desarrollo productivo, empresarial, y tecnológico de la localidad y región.			
	3.3 Identifica las características psicológicas, socioeconómicas, culturales y cognitiva de sus estudiantes para el diseño curricular			
	3.4 Domina los contenidos de las áreas profesionales y disciplinas académicas que enseña			
	3.5 Demuestra dominio tecnológico, gestión empresarial de su especialidad técnica.			
	3.6 Distingue y relaciona las competencias, contenidos, estrategias didácticas y recursos, coherentemente			
	3.7 Selecciona estrategias, herramientas (matriz de evaluación y tabla de especificación), criterios e instrumentos de evaluación del aprendizaje de sus estudiantes en un sentido formativo.			
<b>COMPETENCIA 4: Implementa y organiza, el aula o espacio curricular de intervención para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, dentro de un marco de convivencia, clima de aceptación y ambiente de trabajo accesible para todos.</b>				
CAP. DES.	4.1 Implanta en el aula o en el espacio de intervención (taller, laboratorio, etc) un clima de relaciones de aceptación y equidad, inclusiva para todos (as).			
	4.2 Establece normas de convivencia armónica y consistentes en el aula o en los espacios de intervención, mediante el diálogo y consenso con sus estudiantes.			
	4.3 Organiza un ambiente de trabajo, disponiendo los espacios, equipos y recursos en función del aprendizaje y características de sus estudiantes.			

<b>COMPETENCIA 5: Gestiona y conduce el proceso pedagógico en el aula o ámbito de intervención, asegurando principalmente el aprendizaje significativo, el pensamiento crítico, reflexivo y complejo, mediante el uso de estrategias y metodologías pertinentes, así como los recursos y materiales didácticos disponibles, logrando eficacia y sostenibilidad en los aprendizajes y competencias previstas en sus estudiantes.</b>				
CAPACIDAD DESEMPEÑO	5.1 Comunica permanentemente con claridad los objetivos y criterios de aprendizaje a sus estudiantes y promueve la motivación y meta cognición en sus estudiantes.			
	5.2 Aborda el contenido de la clase con rigurosidad conceptual y con didáctica, desde los enfoques de la inclusión y la interculturalidad.			
	5.3 Aplica las estrategias didácticas desafiantes a los estudiantes			
	5.4 Prioriza el aprendizaje significativo en sus estudiantes, articulando creativamente los saberes previos de sus estudiantes con los saberes nuevos que se están construyendo y con los saberes que se proyectan enseñar			
	5.5 Optimiza el uso de los recursos (tiempo, materiales, equipos, etc) disponibles para la enseñanza			
	5.6 Demuestra dominio de las TIC y el inglés técnico, aplicándolas en la investigación y la enseñanza - aprendizaje.			
	5.7 Promueve el desarrollo del pensamiento complejo, analítico, crítico y reflexivo para consolidar conocimientos o producir otros nuevos, dentro de los enfoques de la Investigación Cualitativa, Cuantitativa y Acción, en sus estudiantes			
	5.8 Promueve el desarrollo del pensamiento complejo, analítico, crítico y reflexivo para consolidar conocimientos o producir otros nuevos, dentro de los enfoques de la Investigación Cualitativa, Cuantitativa y Acción, en sus estudiantes.			
<b>COMPETENCIA 6: Evalúa los logros de aprendizaje, el proceso de producción de conocimientos y el desarrollo de actitudes, capacidades y competencias de sus estudiantes, asegurando una evaluación justa, formativa, cualitativa y sumativa.</b>				
CAPAC. DESEMP.	6.1 Aplica de manera pertinente y oportuna criterios, indicadores, instrumentos y herramientas (Matriz y Tabla de especificación) de evaluación de los logros de aprendizajes previstos en los estudiantes.			
	6.2 Utiliza estrategias y actividades de retroalimentación y consolidación de aprendizajes a sus estudiantes.			
	6.3 Demuestra su efectividad de enseñanza a través de resultados sostenibles del rendimiento académico de sus estudiantes			
<b>DIMENSIONES, COMPETENCIAS Y CAPACIDADES DE DESEMPEÑO PERFIL</b>		<b>PRESENTACIÓN</b>		<b>PROPUESTAS DE REDACCIÓN</b>

PROFESIONAL DEL DOCENTE DE LOS IEST		CLARO	NO CLARO	
<b>C. DIMENSION INSTITUCIONAL</b>				
<b>COMPETENCIA 7: Contribuye activamente en la gestión del desarrollo institucional del IEST, mediante su participación en la aplicación de los instrumentos de gestión, en la forja de un clima institucional armonioso y en el desarrollo de proyectos de innovación institucional y fortaleciendo a los órganos descentralizados del sistema educativo.</b>				
CAPAC. DESEMPEÑO	7.1 Participa y asume responsabilidades en el desarrollo de los instrumentos de gestión institucional (PAT, PEI, PCC y etc), desde el enfoque de liderazgo compartido y el trabajo en equipo.			
	7.2 Manifiesta capacidades de mediación y negociación para el desarrollo de un clima institucional armonioso compatible con el ejercicio de la efectividad del desempeño docente			
	7.3 Desarrolla proyectos de innovación pedagógica, institucional y productiva/ tecnológica para resolver problemas de gestión institucional y mejorar los procesos pedagógicos y productivos, respectivamente..			
	7.4 Apoya la relación del IEST con los órganos descentralizados de educación como COPALE, COPARE, Red Educativa y etc, participando en el diseño y desarrollo del PEL y PER, con respecto a la temática de generación de empleo y desarrollo productivo.			
<b>D. DIMENSION SOCIAL COMUNITARIA</b>				
<b>COMPETENCIA 8: Asume compromisos desde su identidad docente con el desarrollo integral de la comunidad local o regional, participando en proyectos de inversión pública y espacios de participación ciudadana</b>				
CAPACIDAD. DESEMPEÑO	8.1 Participa en las actividades de coordinación de actores económicos y/o aliados estratégicos (Consortios empresariales de pymes, medianas y grandes empresas, ONG de desarrollo, Universidades, Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno. Regional y etc) para la generación de empleo y el desarrollo tecnológico de la región.			
	8.2 Contribuye en los diseños y ejecución de proyectos de desarrollo de inversión que promueve las organizaciones sociales, ONG, gobierno local, regional.			
	8.3 Participa activamente en los espacios de participación ciudadana (Presupuesto Participativo, Plan Desarrollo Concertado, Seguridad Ciudadana, Vigilancia Ciudadana, Consejos de Coordinación local y regional, y etc) para abordar proyectos de educación tecnológica y generación de empleo, así como también en la defensa de la integridad poblacional frente a las amenazas ambiental y / o desastres			

**Comentario Adicional:** .....

**¡ MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN !!**

**TÍTULO: “VALIDACIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL EN BASE A COMPETENCIAS DEL DOCENTE DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO Y SU NIVEL DE ACEPTACIÓN POR LOS DOCENTES”**

**FICHA PARA LOS DOCENTES DE LOS IEST**

**“ NIVEL DE ACEPTACIÓN DE INDICADORES DEL PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE DE LOS IEST”  
-DIMENSIONES, COMPETENCIAS Y CAPACIDADES DE DESEMPEÑO-**

**DATOS DEL ENCUESTADO**

<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL PROFESOR</b>					<b>NOMBRADO</b>		<b>CONTRATADO</b>	
<b>ESPECIALIDAD TECNICA</b>		<b>E-MAIL</b>		<b>DRE</b>		<b>FECHA</b>	/	/2010
<b>NOMBRE DEL IEST</b>			<b>DIRECCION DEL IEST</b>					

Estimado docente,

a fin de validar el “*perfil profesional en base a competencias del docente de los institutos de educación superior tecnológico*”, se requiere de su colaboración en el llenado de la siguiente ficha donde deberá asignarle a cada criterio o indicador la valoración que usted estime conveniente según la siguiente escala.

ESCALA DE VALORACIÓN

A = Aceptado totalmente

B = Aceptado pero debe ser corregido

C = No aceptado

NOTA.- En caso que usted selecciona “B”, entonces debe elaborar la redacción alternativa pertinente. En caso que usted selecciona “C”, se deberá sustentar dicha valoración.

**Marque con un aspa (X) en la casilla que estime valorar**

DIMENSIONES, COMPETENCIAS Y CAPACIDADES DE DESEMPEÑO PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA	ESCALA			REDACCION ALTERNATIVA / SUSTENTACIÓN
	A	B	C	
<b>A. DIMENSIÓN PERSONAL</b>				
<b>COMPETENCIA 1:</b> Demuestra una cultura emprendedora con valores cívicos humanistas, que contribuye con el desarrollo del país, de acuerdo con las características de un liderazgo				

<b>competente.</b>					
CAPACIDAD DESEMPEÑO	1.1 Manifiesta una voluntad de superación permanente, asumiendo planes de capacitación y perfeccionamiento profesional, acorde a su identidad pedagógica, tecnológica y/o empresarial.				
	1.2 Practica y fomenta los valores cívicos y humanistas en su práctica profesional: pedagógica, tecnológica y/o empresarial fomentando la confianza grupal y una actitud cooperativista.				
	1.3 Asume sus actos profesionales con responsabilidad en el IEST y/o empresa dentro del marco normativo correspondiente.				
	1.4 Manifiesta prácticas de un liderazgo capaz y competente que asegure el logro de objetivos de planes, programas y proyectos de naturaleza productiva, pedagógica y/o de gestión.				
<b>COMPETENCIA 2: Desarrolla una interrelación positiva con su entorno, garantizando la eficacia en los logros de aprendizaje de sus estudiantes.</b>					
CAP. DESEMPEÑO	2.1 Manifiesta altas expectativas de su trabajo profesional y del aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, renovando su vocación docente.				
	2.2 Desarrolla una interrelación positiva con los directivos, pares y sus estudiantes, manifestando una cultura de trabajo en equipo y manejo adecuado de su madurez emocional.				
	2.3 Valora y congratula los esfuerzos de superación académica y profesional de sus estudiantes.				
<b>DIMENSIONES, COMPETENCIAS Y CAPACIDADES DE DESEMPEÑO PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA</b>		<b>ESCALA</b>			<b>REDACCION ALTERNATIVA / SUSTENTACIÓN</b>
		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
<b>B. DIMENSIÓN PEDAGÓGICA</b>					
<b>COMPETENCIA 3: Planifica las actividades curriculares, coherentes con los criterios pedagógicos, características de sus estudiantes, diversificación curricular, y el proyecto productivo y educativo Regional.</b>					
CAPACIDAD DESEMPEÑO	3.1 Diseña y diversifica el tratamiento curricular de las actividades pedagógicas, enfatizando el sistema modular, entre otros.				
	3.2 Demuestra un alto conocimiento del desarrollo productivo, empresarial, y tecnológico de la localidad y región.				
	3.3 Identifica las características psicológicas, socioeconómicas, culturales y cognitiva de sus estudiantes para el diseño curricular				
	3.4 Domina los contenidos de las áreas profesionales y disciplinas académicas que enseña				
	3.5 Demuestra dominio tecnológico, gestión empresarial de su especialidad técnica.				



	3.6 Distingue y relaciona las competencias, contenidos, estrategias didácticas y recursos, coherentemente				
	3.7 Selecciona estrategias, herramientas (matriz de evaluación y tabla de especificación), criterios e instrumentos de evaluación del aprendizaje de sus estudiantes en un sentido formativo.				
<b>COMPETENCIA 4: Implementa y organiza, el aula o espacio curricular de intervención para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, dentro de un marco de convivencia, clima de aceptación y ambiente de trabajo accesible para todos.</b>					
CAP. DES.	4.1 Implanta en el aula o en el espacio de intervención (taller, laboratorio, etc) un clima de relaciones de aceptación y equidad, inclusiva para todos (as).				
	4.2 Establece normas de convivencia armónica y consistentes en el aula o en los espacios de intervención, mediante el diálogo y consenso con sus estudiantes.				
	4.3 Organiza un ambiente de trabajo, disponiendo los espacios, equipos y recursos en función del aprendizaje y características de sus estudiantes.				
<b>COMPETENCIA 5: Gestiona y conduce el proceso pedagógico en el aula o ámbito de intervención, asegurando principalmente el aprendizaje significativo, el pensamiento crítico, reflexivo y complejo, mediante el uso de estrategias y metodologías pertinentes, así como los recursos y materiales didácticos disponibles, logrando eficacia y sostenibilidad en los aprendizajes y competencias previstas en sus estudiantes.</b>					
CAPACIDAD DESEMPEÑO	5.1 Comunica permanentemente con claridad los objetivos y criterios de aprendizaje a sus estudiantes y promueve la motivación y meta cognición en sus estudiantes.				
	5.2 Aborda el contenido de la clase con rigurosidad conceptual y con didáctica, desde los enfoques de la inclusión y la interculturalidad.				
	5.3 Aplica las estrategias didácticas desafiantes a los estudiantes				
	5.4 Prioriza el aprendizaje significativo en sus estudiantes, articulando creativamente los saberes previos de sus estudiantes con los saberes nuevos que se están construyendo y con los saberes que se proyectan enseñar				
	5.5 Optimiza el uso de los recursos (tiempo, materiales, equipos, etc) disponibles para la enseñanza				
	5.6 Demuestra dominio de las TIC y el inglés técnico, aplicándolas en la investigación y la enseñanza - aprendizaje.				
	5.7 Promueve el desarrollo del pensamiento complejo, analítico, crítico y reflexivo para consolidar conocimientos o producir otros nuevos, dentro de los enfoques de la Investigación Cualitativa, Cuantitativa y Acción, en sus estudiantes				
	5.8 Promueve el desarrollo del pensamiento complejo, analítico, crítico y reflexivo para consolidar conocimientos o producir otros nuevos, dentro de los enfoques de la Investigación Cualitativa, Cuantitativa y Acción, en sus estudiantes.				

<b>COMPETENCIA 6: Evalúa los logros de aprendizaje, el proceso de producción de conocimientos y el desarrollo de actitudes, capacidades y competencias de sus estudiantes, asegurando una evaluación justa, formativa, cualitativa y sumativa.</b>					
CAPAC. DESEMP.	6.1 Aplica de manera pertinente y oportuna criterios, indicadores, instrumentos y herramientas (Matriz y Tabla de especificación) de evaluación de los logros de aprendizajes previstos en los estudiantes.				
	6.2 Utiliza estrategias y actividades de retroalimentación y consolidación de aprendizajes a sus estudiantes.				
	6.3 Demuestra su efectividad de enseñanza a través de resultados sostenibles del rendimiento académico de sus estudiantes				
<b>C. DIMENSION INSTITUCIONAL</b>					
<b>COMPETENCIA 7: Contribuye activamente en la gestión del desarrollo institucional del IEST, mediante su participación en la aplicación de los instrumentos de gestión, en la forja de un clima institucional armonioso y en el desarrollo de proyectos de innovación institucional y fortaleciendo a los órganos descentralizados del sistema educativo.</b>					
CAPAC. DESEMPEÑO	7.1 Participa y asume responsabilidades en el desarrollo de los instrumentos de gestión institucional (PAT, PEI, PCC y etc), desde el enfoque de liderazgo compartido y el trabajo en equipo.				
	7.2 Manifiesta capacidades de mediación y negociación para el desarrollo de un clima institucional armonioso compatible con el ejercicio de la efectividad del desempeño docente				
	7.3 Desarrolla proyectos de innovación pedagógica, institucional y productiva/ tecnológica para resolver problemas de gestión institucional y mejorar los procesos pedagógicos y productivos, respectivamente..				
	7.4 Apoya la relación del IEST con los órganos descentralizados de educación como COPALE, COPARE, Red Educativa y etc, participando en el diseño y desarrollo del PEL y PER, con respecto a la temática de generación de empleo y desarrollo productivo.				
<b>DIMENSIONES, COMPETENCIAS Y CAPACIDADES DE DESEMPEÑO PERFIL PROFESIONAL DEL DOCENTE DE LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA</b>		<b>ESCALA</b>			<b>REDACCION ALTERNATIVA/SUSTENTACIÓN</b>
		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
<b>D. DIMENSION SOCIAL COMUNITARIA</b>					
<b>COMPETENCIA 8: Asume compromisos desde su identidad docente con el desarrollo integral de la comunidad local o regional, participando en proyectos de inversión pública y espacios de participación ciudadana</b>					
CAP.DES	8.1 Participa en las actividades de coordinación de actores económicos y/o aliados estratégicos (Consorcios empresariales de pymes, medianas y grandes empresas, ONG de desarrollo, Universidades, Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno. Regional y etc) para la generación de empleo y el desarrollo tecnológico de la región.				

	8.2 Contribuye en los diseños y ejecución de proyectos de desarrollo de inversión que promueve las organizaciones sociales, ONG, gobierno local, regional.				
	8.3 Participa activamente en los espacios de participación ciudadana (Presupuesto Participativo, Plan Desarrollo Concertado, Seguridad Ciudadana, Vigilancia Ciudadana, Consejos de Coordinación local y regional, y etc) para abordar proyectos de educación tecnológica y generación de empleo, así como también en la defensa de la integridad poblacional frente a las amenazas ambiental y / o desastres				

**Comentario Adicional:**

.....

.....

.....

***Muchas gracias***

## Anexo 4:

### CODIFICACIÓN DE LOS ÍTEM DEL PERFIL PROFESIONAL DE DOCENTES IEST

DIMENSIONES DEL PERFIL PROFESIONAL	
DIMENSION PERSONAL	DIM 1
DIMENSION PEDAGÓGICA	DIM 2
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL	DIM 3
DIMENSION SOCIAL COMUNITARIA	DIM 4

COMPETENCIAS DEL PERFIL PROFESIONAL	
Demuestra una cultura emprendedora con valores cívicos humanistas, que contribuye con el desarrollo del país, de acuerdo con las características de un liderazgo competente.	COMP 1
Desarrolla una interrelación positiva con su entorno, garantizando la eficacia en los logros de aprendizaje de sus estudiantes.	COMP 2
Planifica las actividades curriculares, coherentes con los criterios pedagógicos, características de sus estudiantes, diversificación curricular, y el proyecto productivo y educativo Regional.	COMP 3
Implementa y organiza, el aula o espacio curricular de intervención para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, dentro de un marco de convivencia, clima de aceptación y ambiente de trabajo accesible para todos.	COMP 4
Gestiona y conduce el proceso pedagógico en el aula o ámbito de intervención, asegurando principalmente el aprendizaje significativo, el pensamiento crítico, reflexivo y complejo, mediante el uso de estrategias y metodologías pertinentes, así como los recursos y materiales didácticos disponibles, logrando eficacia y sostenibilidad en los aprendizajes y competencias previstas en sus estudiantes.	COMP 5
Evalúa los logros de aprendizaje, el proceso de producción de conocimientos y el desarrollo de actitudes, capacidades y competencias de sus estudiantes, asegurando una evaluación justa, formativa, cualitativa y sumativa.	COMP 6
Contribuye activamente en la gestión del desarrollo institucional del IEST, mediante su participación en la aplicación de los instrumentos de gestión, en la forja de un clima institucional armonioso y en el desarrollo de proyectos de innovación institucional y fortaleciendo a los órganos descentralizados del sistema educativo.	COMP 7
Asume compromisos desde su identidad docente con el desarrollo integral de la comunidad local o regional, participando en proyectos de inversión pública y espacios de participación ciudadana.	COMP 8

CAPACIDADES DE DESEMPEÑO DEL PERFIL PROFESIONAL	
Manifiesta una voluntad de superación permanente, asumiendo planes de capacitación y perfeccionamiento profesional, acorde a su identidad pedagógica, tecnológica y/o empresarial.	CAP 1
Practica y fomenta los valores cívicos y humanistas en su práctica profesional: pedagógica, tecnológica y/o empresarial fomentando la confianza grupal y una actitud cooperativista.	CAP 2
Asume sus actos profesionales con responsabilidad en el IEST y/o empresa dentro del marco normativo correspondiente.	CAP 3
Manifiesta prácticas de un liderazgo capaz y competente que asegure el logro de objetivos de planes, programas y proyectos de naturaleza productiva, pedagógica y/o de gestión.	CAP 4
Manifiesta altas expectativas de su trabajo profesional y del aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, renovando su vocación docente,	CAP 5
Desarrolla una interrelación positiva con los directivos, pares y sus estudiantes, manifestando una cultura de trabajo en equipo y manejo adecuado de su madurez emocional.	CAP 6
Valora y congratula los esfuerzos de superación académica y profesional de sus estudiantes.	CAP 7
Diseña y diversifica el tratamiento curricular de las actividades pedagógicas, enfatizando el sistema modular, entre otros.	CAP 8
Demuestra un alto conocimiento del desarrollo productivo, empresarial, y tecnológico de la localidad y región	CAP 9

Identifica las características psicológicas, socioeconómicas, culturales y cognitiva de sus estudiantes para el diseño curricular	CAP 10
Domina los contenidos de las áreas profesionales y disciplinas académicas que enseña	CAP 11
Demuestra dominio tecnológico, gestión empresarial de su especialidad técnica	CAP 12
Distingue y relaciona las competencias, contenidos, estrategias didácticas y recursos, coherentemente	CAP 13
Selecciona estrategias, herramientas (matriz de evaluación y tabla de especificación), criterios e instrumentos de evaluación del aprendizaje de sus estudiantes en un sentido formativo.	CAP 14
Implanta en el aula o en el espacio de intervención (taller, laboratorio, etc) un clima de relaciones de aceptación y equidad, inclusiva para todos (as).	CAP 15
Establece normas de convivencia armónica y consistentes en el aula o en los espacios de intervención, mediante el diálogo y consenso con sus estudiantes.	CAP 16
Organiza un ambiente de trabajo, disponiendo los espacios, equipos y recursos en función del aprendizaje y características de sus estudiantes.	CAP 17
Comunica permanentemente con claridad los objetivos y criterios de aprendizaje a sus estudiantes y promueve la motivación y meta cognición en sus estudiantes.	CAP 18
Aborda el contenido de la clase con rigurosidad conceptual y con didáctica, desde los enfoques de la inclusión y la interculturalidad.	CAP 19
Aplica las estrategias didácticas desafiantes a los estudiantes	CAP 20
Prioriza el aprendizaje significativo en sus estudiantes, articulando creativamente los saberes previos de sus estudiantes con los saberes nuevos que se están construyendo y con los saberes que se proyectan enseñar	CAP 21
Optimiza el uso de los recursos (tiempo, materiales, equipos, etc) disponibles para la enseñanza	CAP 22
Demuestra dominio de las TIC y el inglés técnico, aplicándolas en la investigación y la enseñanza - aprendizaje.	CAP 23
Promueve el desarrollo de las habilidades sociales, lógico matemática, comunicativas e investigativas en sus estudiantes	CAP 24
Promueve el desarrollo del pensamiento complejo, analítico, crítico y reflexivo para consolidar conocimientos o producir otros nuevos, dentro de los enfoques de la Investigación Cualitativa, Cuantitativa y Acción, en sus estudiantes.	CAP 25
Aplica criterios, indicadores, instrumentos y herramientas (Matriz y Tabla de especificación) de evaluación de los logros de aprendizajes previstos en los estudiante.	CAP 26
Utiliza estrategias y actividades de retroalimentación y consolidación de aprendizajes a sus estudiantes.	CAP 27
Demuestra su efectividad de enseñanza a través de resultados sostenibles del rendimiento académico de sus estudiantes	CAP 28
Participa y asume responsabilidades en el desarrollo de los instrumentos de gestión institucional (PAT, PEI, PCC y etc), desde el enfoque de liderazgo compartido y el trabajo en equipo.	CAP 29
Manifiesta capacidades de mediación y negociación para el desarrollo de un clima institucional armonioso compatible con el ejercicio de la efectividad del desempeño docente.	CAP 30
Desarrolla proyectos de innovación pedagógica, institucional y productiva/ tecnológica para resolver problemas de gestión institucional y mejorar los procesos pedagógicos y productivos, respectivamente.	CAP 31
Apoya la relación del IEST con los órganos descentralizados de educación como COPALE, COPARE, Red Educativa y etc, participando en el diseño y desarrollo del PEL y PER, con respecto a la temática de generación de empleo y desarrollo productivo.	CAP 32
Participa en las actividades de coordinación de actores económicos y/o aliados estratégicos (Consortios empresariales de pymes, medianas y grandes empresas, ONG de desarrollo, Universidades, Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno. Regional y etc) para la generación de empleo y el desarrollo tecnológico de la región.	CAP 33
Contribuye en los diseños y ejecución de proyectos de desarrollo de inversión que promueve las organizaciones sociales, ONG, gobierno local, regional.	CAP 34
Participa activamente en los espacios de participación ciudadana (Presupuesto Participativo, Plan Desarrollo Concertado, Seguridad Ciudadana, Vigilancia Ciudadana, Consejos de Coordinación local y regional, y etc) para abordar proyectos de educación tecnológica y generación de empleo, así como también en la defensa de la integridad poblacional frente a las amenazas ambiental y / o desastres	CAP 35

## Anexo 5:

# TABLAS DE INTERPRETACIÓN DE DATOS DE LA VALIDACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

### A. RESULTADOS SEGÚN CRITERIOS DE CALIFICACION

CATEGORÍAS DE EVALUACIÓN	CRITERIOS DE CALIFICACIÓN	DIMENSIONES	COMPETENCIAS	CAPACIDADES DE DESEMPEÑO
RELEVANCIA	ESENCIAL	(NINGUNO)	COMP3, COMP4, COMP7, COMP8	CAP1, CAP2, CAP8, CAP9, CAP12, CAP15, CAP16, CAP17, CAP22, CAP23, CAP29, CAP33, CAP35
	ÚTIL PERO NO ESENCIAL	DIM1, DIM2, DIM3, DIM4	(NINGUNO)	(NINGUNO)
	NO ESENCIAL	(NINGUNO)	COMP1, COMP2, COMP5, COMP6	CAP3, CAP4, CAP5, CAP6, CAP7, CAP10, CAP11, CAP13, CAP14, CAP18, CAP19, CAP20, CAP21, CAP24, CAP25, CAP26, CAP27, CAP28, CAP30, CAP31, CAP32, CAP34

### B. UBICACIÓN DE LOS INDICADORES DEL PERFIL PROFESIONAL, SEGÚN CRITERIOS DE CALIFICACION DE LA REDACCIÓN

CATEGORÍAS DE EVALUACIÓN	CRITERIOS DE CALIFICACIÓN	DIMENSIONES	COMPETENCIAS	CAPACIDADES DE DESEMPEÑO
PRESENTACIÓN	CLARO	1,2	2,3,4,5,6,7,10, 11,13,14,16,17	5,7,12,13,15,17,19,21,25,28
	NO CLARO	3	1,8,9,12,15	1,2,3,4,6,8,9,10,11,14,16,18, 20,22,23,24,26,27,29,30

## Anexo 6:

### CUADRO DE PROFESORES ENCUESTADOS SEGÚN IEST Y POR REGION

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	CONDICION	NOMBRE DEL IEST	TIPO	PROVINCIA	REGION
1	CHÁVEZ ACOSTA	MARGARITA	CONTRATADO	JOSE CARLOS MAREÁTEGUI	PUBLICO	CAJAMARACA	CAJAMARCA
2	OCUPA ORTIZ	MARÍA ESTHER	NOMBRADO	SAN AGUSTIN	PUBLICO	CAJAMARACA	CAJAMARCA
3	PAREDES LÓPEZ	PERCY	CONTRATADO	SAN AGUSTIN	PUBLICO	CAJAMARACA	CAJAMARCA
4	RÁZURI RUBIO	FELICIA	NOMBRADO	SAN AGUSTIN	PUBLICO	CAJAMARACA	CAJAMARCA
5	SALAZAR RIOS	ALVARO VALERY	CONTRATADO	SAN AGUSTIN	PUBLICO	CAJAMARACA	CAJAMARCA
6	CONTRERAS CURICAHUA	MARILUZ EUGENIA	CONTRATADO	HUANCVELICA	PUBLICO	HUANCVELICA	HUANCVELICA
7	CCORA CHARAPAQUI	ALBERTO DIONISIO	NOMBRADO	HUANCVELICA	PUBLICO	HUANCVELICA	HUANCVELICA
8	ESPINOZA VILLA	FEDERICO	NOMBRADO	HUANCVELICA	PUBLICO	HUANCVELICA	HUANCVELICA
9	RAMOS SERRANO	RÚSBEL FREDDY	CONTRATADO	HUANCVELICA	PUBLICO	HUANCVELICA	HUANCVELICA
10	GONZALES ALMEYDA	HAYDEE MARIA	NOMBRADO	HUANCVELICA	PUBLICO	HUANCVELICA	HUANCVELICA
11	SALAZAR GARCIA	PEDRO	NOMBRADO	MONSEFU	PUBLICO	LAMBAYEQUE	LAMBAYEQUE
12	PANTA MERINO	GRACIELA	NOMBRADO	MONSEFU	PUBLICO	LAMBAYEQUE	LAMBAYEQUE
13	CASTRO ARICA	RICARDO WALTER	NOMBRADO	MONSEFU	PUBLICO	LAMBAYEQUE	LAMBAYEQUE
14	NUÑEZ IZAGA	GILBERTO	CONTRATADO	CAYETANO HEREDIA	PRIVADO	LAMBAYEQUE	LAMBAYEQUE
15	VELASQUEZ LEZAMA	LUIS ALBERTO	CONTRATADO	CAYETANO HEREDIA	PRIVADO	LAMBAYEQUE	LAMBAYEQUE
16	SOLANO ZAMORA	GLORIA	CONTRATADO	CAYETANO HEREDIA	PRIVADO	LAMBAYEQUE	LAMBAYEQUE
17	ROSADIO BARRETO	EDSON	NOMBRADO	MANUEL SEDANE CORRALES	PUBLICO	LIMA	LIMA
18	ARTEAGA CHAUCA	HENRY BERNARDO	NOMBRADO	MANUEL SEDANE CORRALES	PUBLICO	LIMA	LIMA
19	MENDOZA QUISPE	CARMEN	NOMBRADO	MANUEL SEDANE CORRALES	PUBLICO	LIMA	LIMA
20	GUEVARA HUAMAN	JORGE LUIS	NOMBRADO	MANUEL SEDANE CORRALES	PUBLICO	LIMA	LIMA
21	CABREJOS LAUREANO	EDGARDO	CONTRATADO	DISEÑO Y COMUNICACIÓN	PUBLICO	LIMA	LIMA
22	BELLIDO TAPIA	GLADYS YSABEL	CONTRATADO	DISEÑO Y COMUNICACIÓN	PUBLICO	LIMA	LIMA
23	LUJAN RODRIGUEZ	VICTOR HUMBERTO	NOMBRADO	DISEÑO Y COMUNICACIÓN	PUBLICO	LIMA	LIMA
24	LEANDRO QUISPE	EUSEBIO	NOMBRADO	DISEÑO Y COMUNICACIÓN	PUBLICO	LIMA	LIMA
25	JARA MARTEL	RAFAEL	CONTRATADO	SALESIANO	PRIVADO	LIMA	LIMA
26	REYNOSO AYALA	GERARDO	CONTRATADO	SALESIANO	PRIVADO	LIMA	LIMA
27	CALDERON CORNELIO	WILMER	CONTRATADO	SALESIANO	PRIVADO	LIMA	LIMA
28	LUGO HERVIAS	JOSE ALBERTO	NOMBRADO	SALESIANO	PRIVADO	LIMA	LIMA
29	CASAS PIO	ALVA ANITA	CONTRATADO	SALESIANO	PRIVADO	LIMA	LIMA
30	MILLER LANDAURE	CARLOS ROBERTO	CONTRATADO	PERUANO ALEMAN	PRIVADO	LIMA	LIMA

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	CONDICION	NOMBRE DEL IEST	TIPO	PROVINCIA	REGION
31	CONDORI PEREZ	JOSÉ LUIS	CONTRATADO	PERUANO ALEMAN	PRIVADO	LIMA	LIMA
32	QUISPE TICONA	LUIS RODOLFO	CONTRATADO	PERUANO ALEMAN	PRIVADO	LIMA	LIMA
33	QUIQUIA VASQUEZ	SIMEÓN ERASMO	CONTRATADO	PERUANO ALEMAN	PRIVADO	LIMA	LIMA
34	LORENZO ARPASI	MARCELINO	NOMBRADO	LUIS NEGREIROS VEGA	PUBLICO	LIMA	LIMA
35	JARAMILLO CAPITAN	JESÚS	NOMBRADO	LUIS NEGREIROS VEGA	PUBLICO	LIMA	LIMA
36	ARANA IBARRA	JUAN	CONTRATADO	LUIS NEGREIROS VEGA	PUBLICO	LIMA	LIMA
37	MUNDACA CONSTANTINO	GRIMALDINA	NOMBRADO	ARGENTINA	PUBLICO	LIMA	LIMA
38	DE LA CRUZ VELAZCO	PEDRO HERNAN	NOMBRADO	ARGENTINA	PUBLICO	LIMA	LIMA
39	BARNETT CONTRERAS	OSCAR ALBERTO	NOMBRADO	ARGENTINA	PUBLICO	LIMA	LIMA
40	GALINDO ROJAS	JUAN LUIS	NOMBRADO	ARGENTINA	PUBLICO	LIMA	LIMA
41	HUERTAS CAMACHO	GINA LIDA	NOMBRADO	ARGENTINA	PUBLICO	LIMA	LIMA
42	RIVERA CASTRO	ENRIQUE FREDDY	CONTRATADO	ARZOBISPO LOAYZA	PRIVADO	LIMA	LIMA
43	GARCÍA SÁNCHEZ	PASCUAL MANUEL	NOMBRADO	ARZOBISPO LOAYZA	PRIVADO	LIMA	LIMA
44	FLORES SAENZ	CATHERINE RUTH	CONTRATADO	ARZOBISPO LOAYZA	PRIVADO	LIMA	LIMA
45	DE LOS SANTOS LAVALLE	ADOLFO JORGE	NOMBRADO	ARZOBISPO LOAYZA	PRIVADO	LIMA	LIMA
46	ULLOA REYNA	EUGENIO JUAN	NOMBRADO	ARZOBISPO LOAYZA	PRIVADO	LIMA	LIMA
47	PRADO ALARCON	PERCY	NOMBRADO	LUIS NEGREIROS VEGA	PUBLICO	LIMA	LIMA
48	CLAUDIO CRUZ	AMALYN	CONTRATADO	AMAZONAS YURIMAGUAS	PUBLICO	YURIMAGUA	LORETO
49	PIZANYO TARICUARIMA	FÉLIX	NOMBRADO	AMAZONAS YURIMAGUAS	PUBLICO	YURIMAGUA	LORETO
50	GONZALES VASQUEZ	JOHNNY	NOMBRADO	AMAZONAS YURIMAGUAS	PUBLICO	YURIMAGUA	LORETO
51	ARAUJO DEL AGUILA	HUGO	CONTRATADO	AMAZONAS YURIMAGUAS	PUBLICO	YURIMAGUA	LORETO
52	GÓMEZ GÓMEZ	JUAN JOSÉ	CONTRATADO	MANOS UNIDAS	PUBLICO	REQUENA	LORETO
53	MAFALDO RENGIFO	ARMENIO	NOMBRADO	MANOS UNIDAS	PUBLICO	REQUENA	LORETO
54	TANG AMPUERO	ROBINSON	CONTRATADO	MANOS UNIDAS	PUBLICO	REQUENA	LORETO
55	AYALA NAMUCHE	LUZ MAGDALENA	CONTRATADO	MANOS UNIDAS	PUBLICO	REQUENA	LORETO
56	PEZO SÁENZ	IRMA ROXANA	CONTRATADO	MANOS UNIDAS	PUBLICO	REQUENA	LORETO
57	SANCHEZ LAVI	JORGE LUIS	NOMBRADO	MANOS UNIDAS	PUBLICO	REQUENA	LORETO
58	DAVILA CORDOVA	FOSTER	NOMBRADO	MANOS UNIDAS	PUBLICO	REQUENA	LORETO
59	OTRERA PANDURO	CARLOS	CONTRATADO	MANOS UNIDAS	PUBLICO	REQUENA	LORETO
60	TORO LOPEZ	MAURO GRIMALDO	CONTRATADO	MANOS UNIDAS	PUBLICO	REQUENA	LORETO
61	CÓRDOVA ROJAS	JAIME GABRIEL	CONTRATADO	MANOS UNIDAS	PUBLICO	REQUENA	LORETO
62	ASPAJO DÁVILA	JULIO CÉSAR	CONTRATADO	PEDRO A. DEL AGUILA HIDALGO	PUBLICO	IQUITOS	LORETO
63	ZAGACETA RUMRRILL	WALTER	NOMBRADO	PEDRO A. DEL AGUILA HIDALGO	PUBLICO	IQUITOS	LORETO



Nº	APELLIDOS	NOMBRES	CONDICION	NOMBRE DEL IEST	TIPO	PROVINCIA	REGION
64	MORI SANCHEZ	WILSON	NOMBRADO	PEDRO A. DEL AGUILA HIDALGO	PUBLICO	IQUITOS	LORETO
65	MIRANDA GUARNIZ	MIJAEL	NOMBRADO	PEDRO A. DEL AGUILA HIDALGO	PUBLICO	IQUITOS	LORETO
66	LÓPEZ SÁNCHEZ	JUAN GILWER	CONTRATADO	PEDRO A. DEL AGUILA HIDALGO	PUBLICO	IQUITOS	LORETO
67	LÓPEZ CHUMBE	IRMA	NOMBRADO	AMAZONAS YURIMAGUAS	PUBLICO	YURIMAGUA	LORETO
68	DAVILA SANCHEZ	RAUL SEBASTIAN	NOMBRADO	JOSÉ CARLOS MAREATEGUI	PUBLICO	MOQUEGUA	MOQUEGUA
69	ACEVEDO VELÁSQUEZ	GERMAN ALFONSO	NOMBRADO	JOSÉ CARLOS MAREATEGUI	PUBLICO	MOQUEGUA	MOQUEGUA
70	CAMACHO ALZAMORA	CLEVER MANUEL	NOMBRADO	ALMIRANTE MIGUEL GRAU	PUBLICO	PIURA	PIURA
71	QUISPE SUAÑA	FELIX MAXIMO	NOMBRADO	ACORA	PUBLICO	PUNO	PUNO
72	CÁRDENAS GUZMÁN	HILARIO	NOMBRADO	JOSÉ ANTONIO ENCINAS	PUBLICO	PUNO	PUNO
73	LUNA TORRES	OSCAR ALFREDO	CONTRATADO	I.S.T DEL ALTIPLANO	PRIVADO	PUNO	PUNO
74	RAMOS CURO	RUBÉN	NOMBRADO	MANUEL NUÑEZ BUTRÓN	PUBLICO	PUNO	PUNO
75	PÉREZ ABARCA	AMALIA	NOMBRADO	MANUEL NUÑEZ BUTRÓN	PUBLICO	PUNO	PUNO
76	GALVEZ ORMACHEA	DANTE ABNER	NOMBRADO	MANUEL NUÑEZ BUTRÓN	PUBLICO	PUNO	PUNO
77	SACACHIPANA PORTILLO	ELY KARINA	CONTRATADO	TECNOTRONIC	PRIVADO	PUNO	PUNO
78	ASQUI VENTURA	RICHARD WILLIAMS	CONTRATADO	TECNOTRONIC	PRIVADO	PUNO	PUNO
79	CASAPIA GUISEBETH	WINFRED PAZ	CONTRATADO	TECNOTRONIC	PRIVADO	PUNO	PUNO
80	LIPE FLORES	SATURNINO	CONTRATADO	TECNOTRONIC	PRIVADO	PUNO	PUNO
81	QUISPE GUTIÉRREZ	JOSÉ LEÓN	CONTRATADO	TECNOTRONIC	PRIVADO	PUNO	PUNO
82	DIAZ ZELADA	YUAN FRANCISCO	CONTRATADO	JOHN VON NEUMAN	PRIVADO	TACNA	TACNA
83	LOAYZA CALDERON	ALAN PHAOLO	CONTRATADO	JOHN VON NEUMAN	PRIVADO	TACNA	TACNA
84	RODRIGUEZ VEGA	JESUS HORACIO	CONTRATADO	JOHN VON NEUMAN	PRIVADO	TACNA	TACNA
85	PARRA SULLCA	JESUS EFREN	NOMBRADO	FRANCISCO DE PAULA VIGIL	PUBLICO	TACNA	TACNA
86	VILDOSO LIENDO	DAISY BEATRIZ	NOMBRADO	FRANCISCO DE PAULA VIGIL	PUBLICO	TACNA	TACNA
87	PAUCAR FLORES	PEDRO PABLO	NOMBRADO	FRANCISCO DE PAULA VIGIL	PUBLICO	TACNA	TACNA
88	CALDERON TICONA	MIGUEL ANGEL	NOMBRADO	FRANCISCO DE PAULA VIGIL	PUBLICO	TACNA	TACNA
89	MONTALVAN JIMENEZ	RUBEN ERNESTO	NOMBRADO	CAP ABELARDO QUIÑONES	PUBLICO	TUMBES	TUMBES
90	TRIPUL ZAPATA	JUAN FRANCISCO	NOMBRADO	CAP ABELARDO QUIÑONES	PUBLICO	TUMBES	TUMBES
91	MOGOLLON GARCIA	MANUEL ESTEBAN	NOMBRADO	CAP ABELARDO QUIÑONES	PUBLICO	TUMBES	TUMBES
92	CHUYES BUSTAMANTE	JOSE GREGORIO	NOMBRADO	CAP ABELARDO QUIÑONES	PUBLICO	TUMBES	TUMBES
93	DIOSES ESPINOZA	LUIS FLEMING	NOMBRADO	24 DE JULIO DE ZARUMILLA	PUBLICO	TUMBES	TUMBES
94	DIOSES ESPINOZA	REY WILLY	NOMBRADO	24 DE JULIO DE ZARUMILLA	PUBLICO	TUMBES	TUMBES
95	LUQUE RAMOS	CARLOS ALBERTO	NOMBRADO	24 DE JULIO DE ZARUMILLA	PUBLICO	TUMBES	TUMBES

Nº	APELLIDOS	NOMBRES	CONDICION	NOMBRE DEL IEST	TIPO	PROVINCIA	REGION
96	SANJINEZ SALAZAR	MARCOS WALTER	NOMBRADO	24 DE JULIO DE ZARUMILLA	PUBLICO	TUMBES	TUMBES
97	TANDAZO RAMIREZ	FRANCISCO	NOMBRADO	24 DE JULIO DE ZARUMILLA	PUBLICO	TUMBES	TUMBES
98	MONTERO MOGOLLON	WILFREDO JUNIOR	NOMBRADO	MODERN SYSTEMS	PRIVADO	TUMBES	TUMBES
99	QUIROGA TORRES	HUMBERTO	CONTRATADO	MODERN SYSTEMS	PRIVADO	TUMBES	TUMBES
100	YARLEQUE MOGOLLON	JOHN ALBERT	CONTRATADO	MODERN SYSTEMS	PRIVADO	TUMBES	TUMBES
101	BARRIENTOS SALDARRIAGA	LUZ MARINA	CONTRATADO	MODERN SYSTEMS	PRIVADO	TUMBES	TUMBES
102	ESCOBAR TANDAZO	LEISER WILMER	CONTRATADO	CONTRALMTE MANUEL VILLAR	PUBLICO	TUMBES	TUMBES
103	GONZALES LUDENA	ELIBERTO	CONTRATADO	CONTRALMTE MANUEL VILLAR	PUBLICO	TUMBES	TUMBES
104	VELASQUEZ LARA	JAVIER FLORENCIO	NOMBRADO	CONTRALMTE MANUEL VILLAR	PUBLICO	TUMBES	TUMBES
105	CARRASCO PAREDES	ELVIS GUILLERMO	CONTRATADO	EIGER	PRIVADO	UCAYALI	UCAYALI
106	ROJAS PANDURO	HERMIS JOSUE	CONTRATADO	EIGER	PRIVADO	UCAYALI	UCAYALI
107	NOA FLORES	KEILA ESTHER	CONTRATADO	EIGER	PRIVADO	UCAYALI	UCAYALI
108	DIAZ SANDOVAL	JOSÉ ABRAHAM	NOMBRADO	SUIZA PUCALLPA	PUBLICO	UCAYALI	UCAYALI
109	MALPARTIDA ESPIRITU	OSCAR	NOMBRADO	SUIZA PUCALLPA	PUBLICO	UCAYALI	UCAYALI
110	TORRES ARÉVALO	GIL	NOMBRADO	SUIZA PUCALLPA	PUBLICO	UCAYALI	UCAYALI

